

**HUBUNGAN INTENSITAS PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PENGEMBANGAN PERANGKAT INSTRUMEN PENILAIAN
HASIL BELAJAR SMK BIDANG KEAHLIAN TEKNIK ELEKTRO DI D.I
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Teknik
Universitas Negeri Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Teknik



Oleh :
BIMAJI HARJUNO
NIM. 08518244004

**Pendidikan Teknik Mekatronika
Jurusan Teknik Elektro
Fakultas Teknik
Universitas Negeri Yogyakarta
2013**

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “Hubungan Intensitas Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Perangkat Instrumen Penilaian Hasil Belajar SMK Bidang Keahlian Teknik Elektro Di D.I Yogyakarta” yang disusun oleh Bimaji Harjuno, NIM 0851824404 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.

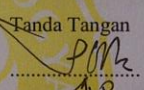
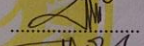
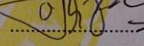
Yogyakarta, 4 Maret 2013

Pembimbing

Sunyoto, M.Pd
NIP. 1952211091978031003

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Hubungan Intensitas Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Perangkat Instrumen Penilaian Hasil Belajar SMK Bidang Keahlian Teknik Elektro Di D.I Yogyakarta” yang disusun oleh Bimaji Harjuno, NIM 0851824404 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 21 Maret 2013 dan dinyatakan LULUS.

DEWAN PENGUJI			
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Sunyoto, M.Pd	Ketua Penguji		9/4-2013
K Ima Ismara, M.Pd., M.Kes	Sekretaris Penguji		9/4-2013
Dr. Edy Supriyadi	Penguji		9/4-2013

Yogyakarta, 4 Maret 2013

Dekan Fakultas Teknik
Universitas Negeri Yogyakarta



Dr. Moch Bruri Triyono

NIP. 19560216 198603 1 003

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri dan merupakan bagian dari payung penelitian Bapak Dr. Edy Supriyadi. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, 4 Maret 2013

Yang Menyatakan

Bimaji Harjuno

08518244004

PERSEMBAHAN



Segenap syukur dan terimakasih:

Almighty Allah SWT. I love every gifts You have given me. . .

Dengan bangga mempersembahkan karya ini untuk:

S. Haryanto.

Keringat dan kerja keras yang tak kan tebalas, terimakasih atas semua yang kau berikan, semoga saya dapat menjadi sepertimu dan akan menjadi seseorang yang bisa kau banggakan kelak

Giyarsi.

The one and only. Semangat dan kasih sayang yang tak terkira. Alasan untuk dapat tetap berjuang dan berusaha melakukan yang terbaik. Bangga telah menjadi anakmu.

Bayu Wijanarko.

Berjuang bersama untuk hidup kita kelak, dan untuk adik kita. Saudara, kawan, dan kadang lawan.

Dhimas Ramadhan.

Raih apa yang kau ingin. Wujudkan apa yang ingin kau capai. Dont be bad boy.

Mekatronika 2008.

Tanpa kalian teman, aq takkan bisa seperti sekarang ini. Tetap berjuang dan semangat. Kita untuk selamanya.

ABSTRAK

HUBUNGAN INTENSITAS PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN PERANGKAT INSTRUMEN PENILAIAN HASIL BELAJAR SMK BIDANG KEAHLIAN TEKNIK ELEKTRO DI D.I YOGYAKARTA

Oleh:

Bimaji Harjuno

NIM. 08518244004

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Bagaimanakah pengembangan perangkat penilaian guru SMK , 2) Bagaimanakah intensitas pelatihan di SMK , 3) Bagaimanakah motivasi kerja guru SMK . Selain itu untuk mengetahui 1) hubungan antara intensitas pelatihan dan kualitas pengembangan instrumen penilaian, 2) hubungan antara motivasi kerja dan kualitas pengembangan instrumen.

Metode penelitian ini adalah *expost facto*. Responden penelitian yaitu guru SMK RSBI Jurusan teknik Elektro dengan jumlah 38 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Bukti validitas instrumen dilakukan dengan *expert judgement*. Analisis data diuji menggunakan teknik pengujian korelasi nonparametrik kendall tau.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Intensitas pelatihan guru SMK RSBI bidang keahlian elektro D.I. Yogyakarta mencapai angka 52,63%, sehingga dapat dikatakan bahwa intensitas pelatihan yang diikuti tergolong cukup. (2) Motivasi kerja yang dimiliki guru SMK RSBI bidang keahlian elektro D.I. Yogyakarta mencapai angka sebesar 63,15%, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki tergolong cukup. (3) Kualitas pengembangan instrumen penilaian hasil belajar guru SMK RSBI bidang keahlian elektro D.I. mencapai angka sebesar 71,05%, sehingga dapat dikatakan bahwa Kualitas pengembangan instrumen penilaian tergolong cukup, (4) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara intensitas pelatihan dengan pengembangan instrumen penilaian. Besarnya sumbangan intensitas pelatihan terhadap pengembangan instrumen penilaian sebesar 88,3%, (5) terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dengan pengembangan instrumen penilaian. Besarnya sumbangan motivasi kerja terhadap pengembangan instrumen penilaian sebesar 92,5%.

Kata kunci : intensitas pelatihan, motivasi kerja, pengembangan instrumen penilaian

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas bimbingan dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Intensitas Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Perangkat Instrumen Penilaian Hasil Belajar SMK Bidang Keahlian Teknik Elektro Di D.I Yogyakarta” ini dengan lancar.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan arahan dan bimbingan serta saran dari berbagai pihak, sehingga penyusunan skripsi ini berjalan dengan lancar. Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Rochmad Wahab, M.Pd, MA selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Moch. Bruri Triyono selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Bapak Ketut Ima Ismara, M.Pd, M.Kes selaku Ketua Jurusan Pendidikan Teknik Elektro Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Bapak Herlambang Sigit Pramono, M.Cs selaku Ketua Program Studi Pendidikan Teknik Mekatronika.
5. Bapak Sunyoto, M.Pd selaku dosen pembimbing yang dengan sabar memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk selama penyusunan skripsi.

6. Bapak Dr. Edy Supriyadi, M.Pd selaku ketua penelitian kolaborasi mahasiswa dengan dosen.
7. Semua Mahasiswa Jurusan Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta khususnya Prodi Pendidikan Teknik Mekatronika.
8. Semua pihak yang telah mendukung dan membantu terselesaikannya Tugas Akhir Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih belum sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun demi sempurnanya skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan selanjutnya.

Yogyakarta, 4 Maret 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI	
A. SMK RSBI	10
B. Pembelajaran	12
1. Pengertian Pembelajaran	12
2. Pembelajaran <i>Bilingual</i>	13
C. Pengembangan Instrumen	14
1. Instrumen Penilaian	14
2. Pengembangan Instrumen Penilaian	16
3. Pengembangan Instrumen Tes	17
4. Kualitas Instrumen Penilaian	20
D. Konsep Penilaian.....	21
1. Pengertian Penilaian	21
2. Tujuan Penilaian	22
3. Penilaian Prestasi Belajar	22
E. Konsep Pelatihan.....	23
1. Pengertian Pelatihan.....	23
2. Pelatihan dan Profesionalitas	25
3. Pendidikan dan Latihan Profesionalitas Guru	26
F. Motivasi Kerja.....	27
1. Teori Motivasi Isi	29
G. Penelitian Yang Relevan	34

H. Kerangka Berpikir	35
I. Pertanyaan dan Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel Penelitian	39
1. Populasi Penelitian	39
2. Sampel Penelitian	39
3. Definisi Operasional	40
D. Teknik Pengumpulan Data	41
E. Variabel dan Paradigma Penelitian	41
F. Instrumen Penelitian.....	42
G. Uji Instrumen Penelitian	44
1. Validitas Instrumen	44
2. Reliabilitas Instrumen	45
3. Uji Multikolinearitas	46
H. Teknik Analisis Data.....	47
1. Analisis Deskriptif	47
2. Uji Prasyarat Analisis.....	49
3. Uji Hipotesis	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Hasil Penelitian	52
1. Deskripsi Hasil Angket Intensitas Pelatihan	53
2. Deskripsi Hasil Angket Motivasi Kerja	56
3. Deskripsi Hasil Angket Pengembangan Instrumen Penilaian..	59
B. Uji Persyaratan Analisis	62
1. Uji Normalitas	62
2. Uji Linearitas.....	64
3. Uji Multikolinearitas	65
C. Uji Hipotesis	66
1. Uji Hipotesis Pertama	66
2. Uji Hipotesis Kedua	68
D. Pembahasan Hasil Analisis Data.....	64
1. Pengembangan instrumen penilaian guru SMK RSBI bidang keahlian teknik elektro di D.I Yogyakarta	70
2. Intensitas pelatihan di SMK RSBI bidang keahlian teknik elektro di D.I Yogyakarta.....	72
3. Motivasi kerja guru SMK RSBI bidang keahlian teknik elektro di D.I Yogyakarta.....	74
4. Hubungan antara intensitas pelatihan dengan pengembangan instrumen penilaian	76
5. Hubungan antara motivasi kerja dengan pengembangan instrumen penilaian	79

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	83
B. Implikasi.....	85
C. Saran	85
D. Keterbatasan Penelitian	87
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Skala Skor Pernyataan Positif dan Negatif	43
Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Intensitas Pelatihan	44
Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Motivasi Kerja Guru	44
Tabel 4. Kisi-kisi Pengembangan Instrumen Penilaian	44
Tabel 5. Nilai Koefisien Reliabilitas	46
Tabel 6. Kriteria Skor.....	48
Tabel 7. Kriteria Interpretasi skor	51
Tabel 8. Hasil Angket Intensitas Pelatihan	53
Tabel 9. Kategori kriteria Variabel Intensitas Pelatihan	55
Tabel 10. Hasil Angket Motivasi Kerja	56
Tabel 11. Kategori Kriteria Variabel Motivasi Kerja	57
Tabel 12. Hasil Angket Pengembangan Instrumen Penilaian.....	59
Tabel 13. Kategori Kriteria Variabel Pengembangan Instrumen Penilaian .	60
Tabel 14. Hasil Uji Normalitas Angket Intensitas Pelatihan	63
Tabel 15. Hasil Uji Normalitas Angket Motivasi Kerja	63
Tabel 16 Hasil Uji Normalitas Angket Pengembangan Instrumen Penilaian	64
Tabel 17. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linearitas.....	64
Tabel 18. Multikolinearitas Antar Variabel Independen	65
Tabel 19. Interpretasi Korelasi	66
Tabel 20. Nonparametrik Korelasi antara Variabel hubungan intensitas pelatihan (X1) dengan pengembangan instrumen penilaian (Y)	67
Tabel 21. Nonparametrik Korelasi antara Variabel hubungan motivasi kerja (X2) terhadap pengembangan instrumen penilaian (Y). ..	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Tata Tingkat Kebutuhan Maslow	30
Gambar 2. Paradigma hubungan antar variabel	42
Gambar 3. Histogram Angket Intensitas Pelatihan	54
Gambar 4. Diagram Batang Variabel Intensitas Pelatihan.....	55
Gambar 5. Histogram Angket Motivasi Kerja	57
Gambar 6. Diagram Batang Variabel Motivasi Kerja.....	58
Gambar 7. Histogram Angket Pengembangan Instrumen Penilaian.....	60
Gambar 8. Diagram Batang Variabel Motivasi Kerja.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Hasil Expert Judgment.....	91
Lampiran 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	93
Lampiran 3. Angket Instrumen Penelitian	94
Lampiran 4. Data Induk Hasil Angket Pengembangan Instrumen Penilaian.....	101
Lampiran 5. Data Induk Hasil Angket Intensitas Pelatihan.....	104
Lampiran 6. Data Induk Hasil Angket Motivasi Kerja.....	107
Lampiran 7. Data Hasil Uji Reliabilitas	110
Lampiran 8. Data Hasil Uji Normalitas	112
Lampiran 9. Data Hasil Uji Linearitas	113
Lampiran 10. Data Hasil Uji Multikolinearitas	114
Lampiran 9. Data Hasil Uji Hipotesis	115
Lampiran 10. Surat-Surat	116

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dijelaskan dalam Permendiknas No 16 Tahun 2007 tentang Kualifikasi Akademik dan Standar Kompetensi Guru dinyatakan bahwa salah satu kompetensi inti guru adalah menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. Kompetensi inti tersebut dijabarkan dalam tujuh kompetensi, yaitu: 1) memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu, 2) menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu, 3) menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, 4) mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, 5) mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen, 6) menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan, dan 7) melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.

Memperhatikan tuntutan kompetensi guru pada Permendiknas di atas, dapat diketahui bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki guru adalah mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. Kompetensi ini tidak terpisah dengan kompetensi lainnya, instrumen penilaian hasil belajar berpengaruh langsung dalam keakuratan status pencapaian hasil belajar siswa, oleh karena itu kedudukan instrumen penilaian hasil belajar sangat strategis dalam pengambilan keputusan pendidik (guru) dan sekolah terkait pencapaian hasil belajar siswa.

Kemampuan siswa dapat diukur dengan mengadakan penilaian. Penilaian yang dilakukan oleh guru dapat mengetahui sejauh mana pengetahuan dan penguasaan siswa terhadap materi yang telah disampaikan. Seringkali dalam proses belajar mengajar aspek evaluasi hasil belajar diabaikan. Guru terlalu memfokuskan apa yang akan diajarkan kepada siswanya, akibatnya proses belajar mengajar berjalan dengan baik dan rapi, tetapi alat-alat penilaian yang digunakan tidak lagi melihat sasaran yang akan dinilai. Kenyataannya praktik di sekolah, seringkali guru membuat instrumen tanpa mengikuti aturan-aturan tertentu. Guru kurang terbiasa mengembangkan instrumen penilaian hasil belajar yang digunakan dengan teknik bukan tes tertulis, misalnya tes kinerja atau penugasan proyek, selain itu guru juga belum optimal dalam mengembangkan instrumen penilaian hasil belajar yang berorientasi pada pencapaian tujuan mata pelajaran tertentu sebagaimana tercantum dalam Permendiknas Nomor 22 tahun 2006 tentang standar isi. Berdasarkan uraian sebelumnya diperlukan adanya peningkatan wawasan dan ketrampilan mengembangkan instrumen penilaian hasil belajar yang memperhatikan tujuan dan kondisi para siswa yang dihadapi serta sesuai dengan standar penilaian.

Dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam mengembangkan instrumen penilaian, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal diantaranya tingkat pendidikan, keikutsertaan berbagai pelatihan, pengalaman kerja, serta motivasi kerja. Sedangkan faktor eksternalnya diantaranya lingkungan dalam mengembangkan instrumen penilaian di sekolah, besar gaji dan tunjangan. Lingkungan bekerja yang positif itu merupakan suatu kondisi, dimana kondisi

lingkungan kerja dalam keadaan yang sangat aman, nyaman, damai, menyenangkan untuk kegiatan belajar mengajar. Bahwasanya dalam mengembangkan instrumen penilaian tersebut membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif, suatu lingkungan yang baik secara fisik maupun psikis dapat menumbuh suasana yang menyenangkan untuk melakukan pekerjaan. Lingkungan bekerja yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan konsentrasi dan kemampuan dalam mengembangkan instrumen penilaian.

Peningkatan kinerja guru juga dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor motivasi kerja guru. Motivasi yang bahasa latinnya *movere* mengandung arti dorongan. Menurut Edy Wahyudi (2009:29) motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi guru dengan pertimbangan ini merupakan pendorong utama setiap guru untuk lebih kreatif, inovatif dan partisipatif melaksanakan tugas keprofesiannya sesuai ketentuan yang berlaku sebagai tenaga profesi kependidikan. Kesimpulan dari uraian diatas bahwa dengan adanya motivasi yang baik, tentunya guru akan mampu menunjukkan kinerja yang semakin baik, dengan demikian motivasi kerja guru merupakan suatu dorongan dari dalam diri guru itu sendiri dalam melaksanakan tugas secara maksimal.

Guru merupakan tenaga profesional yang dituntut memvalidasi ilmunya, baik melalui belajar sendiri maupun melalui program pembinaan dan pengembangan yang dilembagakan oleh pemerintah atau masyarakat. Pembinaan merupakan upaya peningkatan profesionalisme guru yang dapat dilakukan melalui kegiatan seminar, pelatihan, dan pendidikan. Pembinaan guru dilakukan dalam

kerangka pembinaan profesi dan karier. Pembinaan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Pembinaan karier meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

Profesi guru merupakan sebuah profesi, yang hanya dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien oleh seseorang yang dipersiapkan untuk menguasai kompetensi guru melalui pendidikan dan/atau pelatihan khusus. Pendayagunaan profesi guru secara formal dilakukan di lingkungan pendidikan formal yang bersifat berjenjang dan berbeda jenisnya, maka guru harus memenuhi persyaratan atau kualifikasi atau kompetensi sesuai jenis dan jenjang sekolah tempatnya bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, berarti unsur terpenting dalam profesi guru adalah penguasaan sejumlah kompetensi sebagai keterampilan atau keahlian khusus, yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mendidik dan mengajar secara efektif dan efisien. Kata lain dari kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan, karena itu kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya dengan kemampuan tinggi. Penguasaan dan kemampuan melaksanakan kompetensi secara prima dalam arti efektif dan efisien, menempatkan profesi guru sebagai sebuah profesi.

Penelitian ini sebenarnya difokuskan pada SMK RSBI di Daerah Istimewa Yogyakarta, dikarenakan adanya pembubaran dari SMK RSBI maka judul pada penelitian ini dirubah. Perubahan yang dilakukan pada judul tersebut tidak merubah isi dan konteks penelitian yang meneliti tentang hubungan intensitas

pelatihan dan motivasi kerja terhadap pengembangan perangkat penilaian di SMK RSBI di Yogyakarta.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah ini diperlukan untuk memperoleh gambaran penelitian dan dapat menjelaskan aspek–aspek yang timbul dan akan diteliti lebih lanjut, mengenai ruang lingkup penelitian serta untuk mempermudah cara berpikir dalam menemukan jawaban permasalahan. Adapun identifikasi masalah yang berhubungan dengan pengembangan instrumen penilaian pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Prinsip penilaian yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu.
2. Prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
3. Kemampuan dalam mengembangkan instrumen penilaian.
4. Instrumen penilaian yang mendukung tingkat pencapaian hasil belajar siswa.
5. Penilaian yang dilakukan digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan dan penguasaan siswa terhadap materi yang disampaikan.
6. Peningkatan wawasan dan ketrampilan mengembangkan instrumen penilaian sesuai dengan kondisi siswa dan standar penilaian yang berlaku.
7. Motivasi kerja mendorong guru untuk lebih kreatif, inovasi, dan partisipatif dalam mengembangkan instrumen penilaian.
8. Peningkatan profesionalitas guru dilakukan dengan kegiatan seminar, pelatihan, dan pendidikan guna mengembangkan instrumen penilaian.
9. Pelaksanaan penilaian haruslah mengacu pada mekanisme penilaian yang berlaku.

10. Perancangan instrumen penilaian yang mempermudah proses penilaian sehingga tujuan penilaian dapat diraih.
11. Iklim sekolah yang meningkatkan kualitas kinerja guru dalam pengembangan instrumen penilaian

C. Batasan Masalah

Aspek-aspek yang terkait pada kompetensi ini sangat luas, supaya penelitian lebih terarah, diperlukan suatu pembatasan masalah untuk membatasi ruang lingkup penelitian yang akan dilaksanakan. Merujuk pada isi dari identifikasi masalah, dan berdasarkan pertimbangan waktu dan kemampuan yang dimiliki, penulis membatasi permasalahannya sebagai berikut.

1. Motivasi kerja yang dimiliki oleh guru untuk mendukung suasana kerja dalam mengembangkan instrumen penilaian.
2. Intensitas pelatihan yang diikuti guru, yang berhubungan dengan pengembangan perangkat instrumen penilaian.
3. Pelatihan yang mendukung dalam pengembangan instrumen penilaian.
4. Motivasi kerja yang mempengaruhi pengembangan instrumen penilaian.
5. Motivasi kerja yang dimiliki guru-guru SMK dalam mengembangkan instrumen penilaian hasil belajar.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan ditelaah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengembangan perangkat penilaian guru SMK bidang keahlian Teknik Elektro di D.I Yogyakarta?

2. Bagaimanakah intensitas pelatihan di SMK bidang keahlian Teknik Elektro di D.I Yogyakarta?
3. Bagaimanakah motivasi kerja guru SMK bidang keahlian Teknik Elektro di D.I Yogyakarta?
4. Apakah intensitas pelatihan mempunyai hubungan terhadap pengembangan perangkat penilaian guru SMK bidang keahlian Teknik Elektro di D.I Yogyakarta?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan perangkat penilaian guru SMK bidang keahlian Teknik Elektro di D.I Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Mengacu pada permasalahan yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Mengetahui intensitas dan keaktifan guru-guru bidang keahlian elektro, SMK di D.I Yogyakarta dalam mengikuti pelatihan.
2. Mengetahui motivasi kerja guru-guru bidang keahlian elektro, SMK di D.I Yogyakarta.
3. Mengetahui hubungan antara intensitas pelatihan dengan pengembangan perangkat instrumen penilaian yang dikembangkan oleh guru-guru bidang keahlian elektro, SMK di D.I Yogyakarta
4. Mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan pengembangan perangkat instrumen penilaian yang dikembangkan oleh guru-guru bidang keahlian elektro, SMK di D.I Yogyakarta

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan sesuatu yang dapat bermanfaat bagi beberapa pihak yang terkait, diantaranya:

1. Manfaat Praktis

- a. Dengan mengetahui intensitas pelatihan, motivasi kerja, dan pengembangan instrumen penilaian hasil belajar SMK diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan dalam mengembangkan dan menentukan kebijakan dan pembinaan pegawai, khususnya guru-guru SMK di D.I Yogyakarta.
- b. Bagi guru diharapkan menjadi masukan untuk memperbaiki dan meningkatkan keahlian dan kemampuan dalam mengembangkan perangkat instrumen hasil belajar SMK di D.I Yogyakarta.
- c. Bagi instansi atau sekolah , dapat menjadi masukan dalam hal penyelenggaraan pelatihan dan sarana dan prasarana untuk mendukung pengembangan instrumen penilaian hasil belajar di SMK .

2. Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis, diharapkan berguna sebagai bahan untuk memperjelas konsep tentang pengembangan perangkat instrumen penilaian hasil belajar SMK di D.I Yogyakarta.
- b. Bagi akademik, dapat menambah atau memperkaya kajian teori di bidang ilmu pengetahuan yang khususnya mengenai intensitas pelatihan guru, motivasi kerja guru dan pengembangan perangkat instrumen penilaian hasil belajar SMK di D.I Yogyakarta

- c. Bagi peneliti, dapat menjadi masukan atau sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang sejenis.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. SMK RSBI

Pengertian sekolah bertaraf internasional dapat ditemui dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, dan Renstra Depdiknas Tahun 2005-2010. Ayat (3) Pasal 50 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa, pemerintah dan atau pemerintah daerah menyelenggarakan sekurang-kurangnya satu satuan pendidikan pada semua jenjang pendidikan untuk dikembangkan menjadi suatu satuan pendidikan yang bertaraf internasional. Kata bertaraf internasional di sini memiliki arti bahwa sekolah setingkat atau memiliki level yang sama dengan sekolah-sekolah sejenis di negara-negara lain, khususnya negara maju.

Kata setingkat atau level yang sama ini dapat merujuk pada *input*, *proses*, dan *output*-nya dengan sekolah sejenis di negara maju. Ayat (1) Pasal 61 Peraturan Pemerintah Nomor 19 mengamanatkan bahwa, pemerintah bersama-sama pemerintah daerah menyelenggarakan sekurang-kurangnya satu satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan sekurang-kurangnya satu satuan pendidikan pada jenjang pendidikan menengah untuk dikembangkan menjadi suatu satuan pendidikan yang bertaraf internasional. Penyelenggaraan SBI bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang berkelas nasional dan internasional.

Lulusan yang berkelas nasional jelas telah dirumuskan dalam UU No. 20/2003 dan dijabarkan dalam PP 19/2005 dan lebih rinci lagi dalam Permendiknas No. 23/ 2006 tentang Standar Kompetensi Lulusan (SKL). Tujuan pendidikan menengah umum bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan,

pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Pendidikan menengah kejuruan bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan kejuruannya.

Menurut Depdiknas (2006:3) SBI adalah sekolah nasional yang menyiapkan peserta didiknya berdasarkan standar nasional pendidikan (SNP) Indonesia dan tarafnya internasional, sehingga lulusannya memiliki kemampuan daya saing internasional. SNP adalah standar nasional pendidikan (SNP) yang meliputi lulusan, isi, proses, pendidik, dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, dana pengelolaan, dan penilaian. Penilaian merupakan penguatan, kompetensi, pengayaan, pengembangan, perluasan, pendalaman melalui adaptasi atau adopsi terhadap standar pendidikan, baik dari dalam maupun luar negeri yang diyakini telah memiliki reputasi mutu yang diakui secara internasional.

Esensi lainnya dari konsep tentang SBI adalah adanya daya saing pada forum internasional terhadap komponen-komponen pendidikan seperti *output/outcomes* pendidikan, proses penyelenggaraan dan pembelajaran, serta *input* SBI harus memiliki daya saing yang tinggi. Masing-masing komponen tersebut harus memiliki keunggulan yang diakui secara internasional, yaitu berkualitas internasional dan telah teruji dalam berbagai aspek sesuai dengan karakteristiknya masing-masing.

B. Pembelajaran

1. Pengertian Pembelajaran

Pembelajaran yang sering juga disebut dengan belajar mengajar, sebagai terjemahan dari istilah "*instructional*" terdiri dari dua kata, belajar dan mengajar. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Nana Sudjana (2002 : 29), sama halnya dengan belajar, mengajarpun pada hakekatnya adalah suatu proses mengatur, mengorganisir lingkungan yang ada disekitar peserta didik, sehingga menumbuhkan dan mendorong peserta didik melakukan kegiatan belajar.

Kesimpulan dari beberapa pendapat diatas, bahwa pembelajaran merupakan bantuan yang diberikan pendidik agar dapat terjadi proses perolehan ilmu dan pengetahuan, penguasaan kemahiran dan tabiat, serta pembentukan sikap dan kepercayaan pada peserta didik, dengan kata lain, pembelajaran adalah proses untuk membantu peserta didik agar dapat belajar dengan baik. Pembelajaran juga mempunyai pengertian yang mirip dengan pengajaran, tetapi sebenarnya mempunyai konotasi yang berbeda. Konteks pendidikan, guru mengajar agar peserta didik dapat belajar dan menguasai isi pelajaran hingga mencapai sesuatu objektif yang ditentukan (aspek kognitif), juga dapat memengaruhi perubahan sikap (aspek afektif), serta keterampilan (aspek psikomotor) seorang peserta didik, namun proses pengajaran ini memberi kesan hanya sebagai pekerjaan satu pihak, yaitu pekerjaan pengajar saja, sedangkan pembelajaran menyiratkan adanya interaksi antara pengajar dengan peserta didik.

2. Pembelajaran *Bilingual*

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa banyak perubahan di hampir semua aspek kehidupan yang menuntut adanya sistem mutu yang berskala Internasional dan telah berkembang di banyak negara diseluruh dunia. Tuntutan di dalam perubahan global tersebut adalah harus memiliki pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat bersaing dan bekerja sama dengan bangsa bangsa lain. Tuntutan tersebut telah membawa konsekuensi serta dampak terhadap pemerintah dan dunia pendidikan, karena itu, sekolah sebagai lembaga pendidikan diharapkan dapat mempersiapkan para peserta didik siap bersaing, berperan aktif, efektif dan cerdas menyikapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Berbagai alternatif yang dianggap mampu menghadapi tantangan tersebut adalah implementasi program kelas *bilingual* atau kelas dengan dua pengantar bahasa yaitu bahasa Indonesia dan bahasa Inggris.

Menurut Hurlock dalam Kurniawan (2011), dwibahasa (*bilingualism*) adalah kemampuan menggunakan dua bahasa. Kemampuan ini tidak hanya dalam berbicara dan menulis tetapi juga kemampuan memahami apa yang dikomunikasikan orang lain secara lisan dan tertulis. Pengertian *Bilingual* dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1996), adalah mampu atau biasa memakai dua bahasa dengan baik dan bersangkutan dengan atau mengandung dua bahasa.

Kesimpulan dari pernyataan diatas, bahwa dwi bahasa (*bilingual*) berhubungan erat dengan pemakaian dua bahasa atau lebih oleh sekelompok

orang, yang pada konteks ini adalah peserta didik. Dwi bahasa dapat pula disimpulkan pemakaian dua bahasa atau lebih secara bergantian baik secara aktif atau pasif oleh seseorang atau kelompok. Penggunaan dwi bahasa dalam dunia pendidikan khususnya di SMK sangat diperlukan untuk mempersiapkan para peserta didik untuk bersaing di dunia internasional, maka dari itu SMK diperlukan untuk mempersiapkan peserta didik untuk bersaing di masa yang akan datang.

C. Pengembangan Instrumen

1. Instrumen Penilaian

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia (2011) kata instrumen dapat diartikan sebagai: (1) alat yang digunakan dalam suatu kegiatan, atau (2) sarana untuk mengumpulkan data sebagai bahan pengolahan. Instrumen penilaian dapat diartikan sebagai alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penilaian pembelajaran, sesuai dengan teknik penilaian yang digunakan, instrumen penilaian dapat berupa instrumen tes atau instrumen non tes.

Penilaian adalah rangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar siswa yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga menjadi informasi yang objektif dalam pengambilan keputusan. Objek penilaian pembelajaran tidak hanya penguasaan materi, tetapi juga penguasaan kompetensi sesuai tujuan pembelajaran di sekolah menurut Permendiknas No. 22 Tahun 2006. Penilaian pembelajaran memerlukan beragam teknik, antara lain: tes, observasi, angket, atau wawancara. Instrumen penilaian pembelajaran dapat

berupa tes, angket, kuesioner, lembar observasi, dan pedoman wawancara. Pemilihan teknik penilaian disesuaikan dengan teknik penilaian yang digunakan.

Instrumen penilaian dalam pelaksanaan pembelajaran digunakan untuk memperoleh data dan informasi sebagai dasar penentuan tingkat keberhasilan penguasaan dan kompetensi dasar. Menurut Abdullah Faiz (2011:50) instrumen penilaian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur, misalkan untuk mengukur ranah kognitif dapat digunakan tes tertulis dan tes lisan, sedangkan untuk mengukur ranah psikomotor dilakukan tes perbuatan, tes simulasi, atau yang lainnya.

Kualitas hasil penilaian berkaitan dengan instrumen penilaian yang digunakan untuk mengukur kemampuan seseorang atau kelompok yang hendak diukur untuk tujuan tertentu. Instrumen penilaian yang bagus, maka data hasil penilaian yang diperoleh menggambarkan keadaan kemampuan yang sesungguhnya dari individu atau kelompok yang diukur dengan instrument tersebut. instrumen penilaian yang baik merupakan salah satu faktor paling penting untuk menjamin keobjektifan dan keadilan dalam menilai tingkat kemampuan seseorang. Instrumen yang berkualitas memiliki sejumlah persyaratan tertentu dan dilakukan melalui prosedur pengembangan alat ukur yang lazim dilakukan oleh pengembang alat ukur.

Cara untuk mengevaluasi hasil pembelajaran diperlukan tagihan kepada siswa, salah satu teknik penilaiannya adalah dengan tes. Tes antara lain dapat digunakan untuk mengetahui kompetensi awal siswa, tingkat pencapaian

standar kompetensi, mengetahui perkembangan kompetensi siswa, mendiagnosa kesulitan belajar siswa, mengetahui hasil proses pembelajaran, memotivasi belajar siswa, dan memberikan umpan balik kepada guru untuk memperbaiki program pembelajarannya.

2. Pengembangan Instrumen Penilaian

Instrumen penelitian berfungsi untuk mengungkapkan fakta tentang kemampuan seseorang atau sekelompok orang. Fakta tersebut akan menjadi data tentang kemampuan siswa sehingga dapat diketahui atau dapat diukur tingkat kemampuannya (Estiana; 2011). Menurut Aisyah (2009:58) kegiatan yang dilakukan pada tahap telaah pengembangan instrumen adalah meneliti tentang: (a) kesesuaian butir dengan indikator; (b) penggunaan bahasa baku dan komunikatif; (c) apakah butir instrumen tidak mengandung bias; (d) kemenarikan format mudah dibaca dan dipahami, dan (e) ketepatan jumlah butir agar tidak membosankan dalam memberi respon.

Penentuan spesifikasi instrumen mencakup penentuan tujuan dan kisi-kisi instrumen. Penentuan tujuan ini merupakan penegasan tujuan penilaian yang akan dicapai yang akan diikuti oleh pembatasan kawasan ukur, yakni pendefinisian lingkup materi ukur yang hendak diungkap. Kejelasan batasan tujuan akan menentukan kelayakan penguraian isi materi dalam kisi-kisi instrumen atau yang lebih dikenal dengan *blue-print*. Setelah penentuan tujuan penilaian ditetapkan, maka langkah selanjutnya adalah menyusun kisi-kisi instrument, pada dasarnya kisi-kisi instrumen berisi tentang definisi konseptual yang ingin diukur. Definisi konseptual tersebut kemudian dijelaskan menjadi definisi operasional dan kemudian diuraikan sejumlah

indikator. Indikator-indikator inilah nantinya yang akan dijadikan acuan penulisan instrumen.

3. Pengembangan Instrumen Tes

Beragam teknik di atas memberikan alternatif yang dapat digunakan dalam penilaian pembelajaran. Tes tidak lagi harus diandalkan menjadi satu-satunya teknik penilaian dalam pembelajaran. Dominasi penggunaan tes dalam penilaian selama ini telah menghilangkan peluang pemerolehan informasi belajar yang holistik dan mendalam, namun tidak berarti tes tidak boleh digunakan lagi. Sesuai dengan karakteristik dasar penilaian dalam pembelajaran, tes tetap menjadi salah satu cara pengumpulan data belajar siswa. Tes juga harus diarahkan pada penggalian informasi yang bervariasi dan berorientasi tingkat berpikir yang lebih tinggi. Objek belajar yang luas membutuhkan tes yang lebih terbuka dan memberi kesempatan lebih luas bagi siswa menunjukkan bagian kompetensi matematis yang sudah dan belum dikuasai.

Menurut Estiana (2011:11), ditinjau dari tujuannya, ada empat macam tes, yaitu; Tes penempatan adalah tes yang diperlukan untuk menempatkan siswa dalam kelompok siswa sesuai dengan kemampuannya. Tes diagnostik adalah tes hasil belajar yang digunakan untuk mengetahui kelemahan dan kekurangan, sebagai dasar perbaikan. Tes formatif dimaksudkan sebagai tes yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana siswa telah terbentuk setelah mengikuti proses belajar mengajar. Tes sumatif adalah tes yang digunakan untuk mengetahui penguasaan kompetensi siswa dalam satuan waktu tertentu

seperti catur wulan atau semester, sedangkan berdasarkan bentuk pertanyaannya, tes dapat berbentuk objektif dan esay.

Pengembangan instrumen penilaian dilakukan dengan langkah-langkah yang dinyatakan oleh Estiana (2011:20), yaitu;

a. Menetapkan Tujuan Tes.

Langkah awal dalam mengembangkan instrumen tes adalah menetapkan tujuannya. Tujuan ini penting ditetapkan sebelum tes dikembangkan karena seperti apa dan bagaimana tes yang akan dikembangkan sangat bergantung untuk tujuan apa tes tersebut digunakan.

b. Melakukan analisis kurikulum.

Analisis kurikulum dilakukan dengan cara melihat dan menelaah kembali kurikulum yang ada berkaitan dengan tujuan tes yang telah ditetapkan. Langkah ini dimaksudkan agar dalam proses pengembangan instrumen tes selalu mengacu pada kurikulum (SKKD) yang sedang digunakan. Instrumen yang dikembangkan seharusnya sesuai dengan indikator pencapaian suatu KD yang terdapat dalam Standar Isi (SI).

c. Membuat kisi-kisi

Kisi-kisi merupakan matriks yang berisi spesifikasi soal-soal (meliputi SK-KD, materi, indikator, dan bentuk soal) yang akan dibuat. Pembuatan kisi-kisi juga harus menentukan bentuk tes yang akan diberikan. Beberapa bentuk tes yang ada antara lain: pilihan ganda,

jawaban singkat, menjodohkan, tes benar-salah uraian obyektif, atau tes uraian non obyektif.

d. Menulis Soal

Kegiatan menuliskan butir soal yang ditulis harus berdasarkan pada indikator yang telah dituliskan pada kisi-kisi dan dituangkan dalam spesifikasi butir soal. Bentuk butir soal mengacu pada deskripsi umum dan deskripsi khusus yang sudah dirancang dalam spesifikasi butir soal.

e. Melakukan telaah instrumen secara teoritis

Telaah instrumen tes secara teoritis atau kualitatif dilakukan untuk melihat kebenaran instrumen dari segi materi, konstruksi, dan bahasa. Telaah instrumen secara teoritis dapat dilakukan dengan cara meminta bantuan ahli/pakar, teman sejawat, maupun dapat dilakukan telaah sendiri. Setelah melakukan telaah ini kemudian dapat diketahui apakah secara teoritis instrumen layak atau tidak.

f. Melakukan ujicoba dan analisis hasil ujicoba tes

Langkah ini diperlukan untuk memperoleh data empiris terhadap kualitas tes yang telah disusun. Ujicoba ini dapat dilakukan ke sebagian siswa, sehingga dari hasil ujicoba ini diperoleh data yang digunakan sebagai dasar analisis tentang reliabilitas, validitas, tingkat kesukaran, pola jawaban, efektivitas pengecoh, daya beda, dan lain-lain. Perangkat tes yang disusun jika belum memenuhi kualitas yang diharapkan, berdasarkan hasil ujicoba tersebut maka kemudian dilakukan revisi instrumen tes.

g. Merevisi soal

Berdasarkan hasil analisis butir soal hasil ujicoba kemudian dilakukan perbaikan. Berbagai bagian tes yang masih kurang memenuhi standar kualitas yang diharapkan perlu diperbaiki sehingga diperoleh perangkat tes yang lebih baik. Soal yang sudah baik tidak perlu lagi dibenahi, tetapi soal yang masuk kategori tidak bagus harus dibuang karena tidak memenuhi standar kualitas. Setelah tersusun butir soal yang bagus, kemudian butir soal tersebut disusun kembali untuk menjadi perangkat instrumen tes, sehingga instrumen tes siap digunakan. Perangkat tes yang telah digunakan dapat dimasukkan ke dalam bank soal sehingga suatu saat nanti bisa digunakan lagi.

4. Kualitas Instrumen Penilaian

Keberhasilan mengungkap hasil dan proses belajar peserta didik sebagaimana adanya (objektivitas hasil penilaian) sangat bergantung pada kualitas alat penilaiannya disamping pada cara pelaksanaannya. Suatu alat penilaian dikatakan mempunyai kualitas yang baik apabila alat tersebut memiliki atau memenuhi dua hal, yakni ketepatannya atau validitasnya dan ketetapannya atau reliabilitasnya (Nana Sudjana, 2002:12). Penilaian yang baik senantiasa berkaitan dengan validitas dan reliabilitas. Reliabilitas berkaitan dengan kehandalan tes yang diberikan ajeg (tetap) hasilnya. Sedangkan validitas berkaitan dengan sejauhmana tes telah mengukur apa yang seharusnya diukur seperti yang dikemukakan oleh Estiana (2011:65).

Kualitas data hasil penilaian berkaitan dengan instrumen penilaian yang digunakan untuk mengukur kemampuan seseorang atau sekelompok orang

yang hendak diukur untuk tujuan tertentu. Suatu instrumen penilaian memiliki kualitas yang bagus atau memiliki validitas dan reliabilitas tinggi, maka data hasil penilaian yang diperoleh menggambarkan keadaan kemampuan yang sesungguhnya dari individu atau kelompok yang dinilai dengan instrumen tersebut. Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen penilaian merupakan salah satu faktor yang sangat esensial untuk menjamin keobjektifan dan keadilan dalam menilai tingkat kemampuan seseorang sehingga dalam setiap kegiatan penilaian diperlukan instrumen yang tepat dan berkualitas. Instrumen penilaian yang berkualitas memiliki sejumlah persyaratan.

D. Konsep Penilaian

1. Pengertian Penilaian

Menurut Nana Sudjana (2002 : 3), penilaian diartikan sebagai proses menentukan nilai suatu obyek. Penentuan nilai atau harga suatu obyek memerlukan adanya ukuran atau kriteria, dengan demikian inti penilaian adalah proses memberikan atau menentukan nilai kepada obyek tertentu berdasarkan suatu kriteria tertentu.

Inti penilaian adalah proses memberikan atau menentukan nilai kepada objek tertentu berdasarkan suatu kriteria tertentu. Proses pemberian nilai tersebut berlangsung dalam bentuk interpretasi yang diakhiri dengan *judgement*. Interpretasi dan *judgement* merupakan tema penilaian yang mengimplikasikan adanya suatu perbandingan antara kriteria dan kenyataan dalam konteks situasi tertentu.

2. Tujuan Penilaian

Tujuan penilaian menurut Nana Sudjana (2002:3) adalah untuk mendeskripsikan tujuan kecakapan belajar peserta didik sehingga dapat diketahui kelebihan dan kekurangannya dalam berbagai bidang studi atau mata pelajaran yang ditempuhnya. Bersamaan dengan adanya penilaian, diharapkan guru dapat mengetahui keberhasilan proses pendidikan dan pengajaran disekolah, yakni seberapa jauh keefektifitasannya dalam merubah tingkah laku para peserta didik kearah tujuan pendidikan yang diharapkan. Guru dapat mengambil tindak lanjut hasil penilaian, yakni melakukan perbaikan dan penyempurnaan dalam hal program pendidikan dan pengajaran serta strategi pelaksanaannya, serta memberikan pertanggung jawaban dari pihak sekolah kepada pemerintah, masyarakat, dan orangtua peserta didik.

3. Penilaian Prestasi Belajar

Menurut Nana Sudjana (2002:3) penilaian hasil belajar adalah proses pemberian nilai terhadap hasil-hasil belajar yang dicapai peserta didik dengan kriteria tertentu. Penilaian hasil belajar dilakukan untuk mengetahui pencapaian kompetensi peserta didik yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap sehingga diperlukan beberapa prinsip untuk mengetahui prosedur penilaian.

Menurut Nana Sudjana (2002:8) untuk mengingat pentingnya penilaian dalam menentukan kualitas pendidikan maka upaya merencanakan dalam melaksanakan penilaian hendaknya memperhatikan beberapa prinsip dan prosedur penilaian. Penilaian hasil belajar seharusnya menjadi bagian integral

dari proses belajar mengajar. Artinya penilaian senantiasa dilaksanakan dalam proses belajar mengajar sehingga pelaksanaannya berkesinambungan.

Berdasarkan prinsip tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian hasil belajar hendaknya diikuti dengan tindak lanjutnya. Data hasil penilaian sangat bermanfaat bagi guru maupun peserta didik, oleh karena itu, perlu dicatat secara teratur dalam catatan khusus mengenai kemajuan peserta didik. Hasil penilaian hendaknya juga dijadikan bahan untuk menyempurnakan program pengajaran, memperbaiki kelemahan pengajaran, dan memberikan bimbingan belajar kepada peserta didik yang memerlukannya. Lebih jauh lagi dapat digunakan bahan untuk memperbaiki alat penilaian itu sendiri.

E. Konsep Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan mengandung makna proses pembelajaran, ada transfer baik berupa pengetahuan, sikap maupun keterampilan. Menurut Jenurdin (2011: 22) pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisir dimana pegawai non-menejerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan bukanlah merupakan suatu tujuan, tetapi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan tanggung jawab mencapai suatu tujuan.

Pelatihan merupakan proses keterampilan kerja timbal balik yang bersifat membantu, oleh karena itu dalam pelatihan seharusnya diciptakan suatu lingkungan dimana para pekerja dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang

berkaitan dengan pekerjaan, sehingga dapat mendorong mereka untuk dapat bekerja lebih baik.

Menurut Oemar Hamalik (2005:10), pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari pendapat di atas, bahwa pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan secara terencana dan sistematis untuk menambah dan meningkatkan kemampuan individu atau pegawai baik yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap, agar individu atau pegawai tersebut dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Tujuan pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap saja, akan tetapi juga mengembangkan bakat seseorang sehingga dapat bekerja sesuai dengan yang dipersyaratkan.

2. Pelatihan dan Profesionalitas

Menurut Sudarwan Danim (2002: 20), secara etimologi, profesi berasal dari istilah bahasa Inggris *profession* atau bahasa Latin *profecus* yang artinya mengakui, pengakuan, menyatakan mampu atau ahli dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Profesionalitas menunjukkan kualitas suatu profesi atau pekerjaan sesuai dengan standar yang diinginkan, dan

mendapat pengakuan secara positif dari klien atau masyarakat atas hasil yang dicapai dari profesi yang dilakukan.

Menurut Jamal Ma'mur (38:2011) profesional adalah pekerjaan (profesi) atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupannya yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Secara garis besar, profesionalisme dapat dikatakan sebagai pembuktian kepada publik atas kerja yang dilakukan seseorang yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi sebagai penghargaan atas dirinya sendiri dan orang lain disekitarnya.

Kesimpulan yang dapat ditarik antara pelatihan dan profesionalitas bahwa pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan secara terencana dan sistematis untuk menambah dan meningkatkan kemampuan individu atau pegawai baik yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap, agar individu atau pegawai dalam hal ini adalah guru tersebut dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sebagai penghargaan diri sendiri dan lingkungan disekitarnya.

3. Pendidikan Pelatihan dan Profesionalitas Guru

Kegiatan pelatihan bagi guru pada dasarnya merupakan suatu bagian yang integral dari manajemen dalam bidang ketenagaan di sekolah dan merupakan upaya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru, sehingga pada gilirannya diharapkan para guru dapat memperoleh

keunggulan kompetitif dan dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya. Guru profesional tentu harus menguasai kompetensi yang diisyaratkan dalam undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 Pasal 35 Ayat 1, mengemukakan bahwa Standar Nasional Pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berkala dan berencana.

Pasal tersebut dapat dipahami dengan jelas bahwa guru yang bertugas sebagai pengelola pembelajaran dituntut untuk memiliki standar kompetensi dan profesional melalui sertifikasi dan pendidikan pelatihan. Mengingat betapa pentingnya peran guru dalam menata isi dan sumber belajar, mengelola proses pembelajaran, serta melakukan penilaian yang dapat memfasilitasi terciptanya sumber daya manusia yang lebih baik.

Berbicara tentang profesionalisme guru, berarti menyoroti tentang keahlian khusus yang dimiliki seorang guru yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan atau pengalaman-pengalaman studi banding yang pernah didapatkan. Keahlian ini bukan sekedar menjadi milik pribadi, namun untuk dikembangkan dan dipraktikkan dalam memberi layanan kepada siswa (Jamal Ma'mur, 27 : 2011). Guru dituntut untuk memberikan layanan yang sesuai dengan tingkat kebutuhan pembelajaran, serta disampaikan secara proporsional sehingga guru akan selalu mencari cara-cara strategis dan sistematis dalam proses pembelajaran yang kondusif, menyenangkan, dan berbobot.

Pemerintah juga telah berupaya dengan kebijaksanaannya melalui undang-undang guru dan dosen yang mensyaratkan kualifikasi guru profesional dilakukan dengan berbagai upaya, salah satunya adalah melalui PLPG (Pendidikan dan latihan Profesi Guru). Konsekuensi bagi pemerintah adalah wajib memfasilitasi proses dan aktivitas pengembangan keahlian profesi. Materi dalam PLPG adalah penilaian pendidikan. Seorang guru harus mempunyai kemampuan melakukan penilaian pendidikan sesuai teori yang baik. Penilaian (*assessment*) merupakan proses mengumpulkan bukti dan pembuatan keputusan bagi kemajuan yang luas dalam standar unjuk kerja yang diinginkan atau standar hasil belajar. Pelatihan lain yang dilakukan oleh guru-guru yang berhubungan dengan penilaian, seperti *workshop* KTSP, diklat pedagogik, Diklat kurikulum berbasis kompetensi.

F. Motivasi Kerja

Dilihat dari arti kataya motivasi berarti pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri seseorang yang perlu dipenuhi agar seseorang dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Pendalapat lain tentang motivasi kerja menurut Edy Wahyudi (2009:29) adalah kondisi yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Upaya menumbuhkan kemauan untuk bekerja dari para karyawan dapat dideteksi melalui pengetahuan tentang sumber kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku tertentu. Motivasi juga merupakan energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Motivasi juga ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan pribadi. Hal serupa juga dikemukakan oleh (Zahroh Khomsiyati, 1999 : 10) bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan bagi tenaga kerja untuk dapat melakukan pekerjaan yang dapat meliputi keinginan berprestasi, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan.

Motivasi yang membangkitkan semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan material maupun non material yang diperoleh dari pekerjaannya (Jenurdin, 2011 : 42). Berdasarkan beberapa pendapat di atas mengenai motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan *intern* pribadi seseorang, dengan memberikan rangsangan dari pihak *ekstern* yang datang dari luar diri seseorang, dengan demikian dia akan bekerja optimal sesuai dengan bobot yang dimilikinya tanpa merasa terpaksa, atau karena tekanan. Bekerja dengan hati yang santai, senang dan gembira dalam kebugaran jasmani maupun rohani akan menimbulkan semangat kerja tinggi, yang pada prinsipnya seseorang akan memanfaatkan setiap waktunya untuk bekerja, agar memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi ataupun lembaga tertentu. Motivasi kerja guru tidaklah lepas dari kinerja guru yang optimal, setiap individu guru diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi

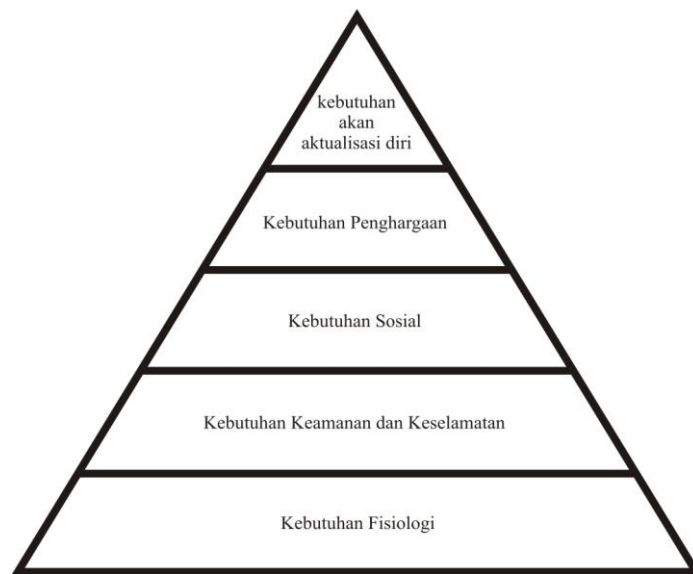
tertentu dan diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi optimal bagi organisasinya.

Teori motivasi banyak yang dikembangkan oleh beberapa ahli, dari teori-teori motivasi, ada yang lebih menekankan pada apa yang memotivasi tenaga kerja, yaitu teori motivasi isi, dan ada yang memusatkan perhatiannya pada bagaimana proses motivasi berlangsung, yaitu teori motivasi proses. Teori motivasi isi ini berkeyakinan tentang adanya kondisi internal dalam individu yang dinamakan kebutuhan atau motif, sedangkan teori proses menyibukkan diri dengan mempelajari proses-proses yang memprakarsai, mempertahankan dan mengakhiri perilaku.

1. Teori Motivasi Isi

a. Teori tata tingkat

Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang berkesinambungan, jika suatu kebutuhan telah terpenuhi, maka langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain. Pendapat Maslow (dalam Sobur, 2003), bahwa ada lima kelompok kebutuhan, yaitu kebutuhan faali (fisiologikal), keamanan dan keselamatan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Susunan kebutuhan tersebut dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Tata tingkat kebutuhan Maslow

1) Kebutuhan Fisiologi

Kebutuhan yang bersifat fisiologis ditandai dengan kekurangan sesuatu dalam tubuh orang yang bersangkutan. Contoh dari kebutuhan fisiologis ini adalah pakaian, makanan, rumah, dan kebutuhan biologis, seperti buang air besar, buang air kecil, bernafas, seks, dan lain sebagainya. Teori ini bisa dikatakan sebagai suatu hal yang mendasari seseorang untuk melakukan sesuatu demi mendapatkan kebutuhan ini. Seorang karyawan memerlukan gaji, uang lembur, rumah, dan kendaraan sebagai kebutuhan pokok, hal tersebut menjadi motif dasar dari karyawan itu sendiri untuk bekerja secara efektif serta memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

2) Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan

Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatan, wewenang dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Manusia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas jika mempunyai jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya. Kebanyakan orang bekerja sering mengabaikan resiko pekerjaan tersebut, karena kebutuhan fisiologinya merasa belum terpenuhi. Uang dirasa masih belum cukup, tetapi ketika kebutuhan fisiologi telah terpenuhi maka orang akan mementingkan keamanan dan keselamatan mengenai pekerjaan itu sendiri, selain itu juga orang akan termotivasi untuk mendapatkan jabatan atau kedudukan sehingga kehidupannya lebih terjamin dan tidak kekurangan.

3) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan akan rasa aman yang telah terpenuhi, maka kebutuhan sosial yang mencakup kebutuhan akan rasa memiliki-dimiliki, saling percaya, cinta dan kasih sayang (*belongingness and love needs*), dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok akan menjadi motivator penting bagi perilaku. Karyawan yang bekerja dibalik meja atau komputer, terutama seperti mereka yang bekerja sebagai administrator dalam suatu jejaring sosial, meskipun mereka bisa bersosialisasi lewat dunia maya, tetap saja mereka membutuhkan kehadiran orang-orang sekitar yang dapat

diajak kerja sama dan bisa diajak berbicara sambil menunjukkan emosinya. Orang memerlukan relasi yang penuh arti dan penuh kasih dengan orang lain pada umumnya. Pelaku membutuhkan peranan utama di tengah kelompok atau lingkungannya dan akan berusaha keras untuk mencapai dan mempertahankannya.

4) Kebutuhan Penghargaan

Semua orang dalam masyarakat menginginkan penilaian terhadap dirinya yang mantap, mempunyai dasar yang kuat, dan bermutu tinggi, akan rasa hormat diri atau harga diri (*esteem needs*). Maslow membedakan kebutuhan ini menjadi kebutuhan akan penghargaan secara internal dan eksternal. Kebutuhan pertama (*internal*) mencakup kebutuhan akan harga diri, kepercayaan diri, kompetensi, penguasaan, kecukupan, prestasi, ketidaktergantungan, dan kebebasan (kemerdekaan). Kebutuhan kedua (*eksternal*) menyangkut penghargaan dari orang lain, pengakuan, penerimaan, ketenaran, martabat, perhatian, kedudukan, apresiasi atau nama baik. Orang yang memiliki cukup harga diri akan lebih percaya diri, dengan demikian pelaku akan lebih berpotensi dan produktif. Harga diri yang kurang akan menyebabkan rasa rendah diri, rasa tidak berdaya, bahkan rasa putus asa. Kebebasan atau kemerdekaan pada tingkat kebutuhan ini adalah kebutuhan akan rasa ketidakterikatan oleh hal-hal yang menghambat perwujudan diri. Kebutuhan ini tidak

bisa ditukar dengan sejumlah uang karena kebutuhan akan hal-hal itu telah terpuaskan.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan manusia untuk bertumbuh, berkembang, dan menggunakan kemampuannya semaksimal mungkin disebut sebagai aktualisasi diri (*self actualization*). Aktualisasi diri merupakan hasrat untuk mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik sesuai yang diinginkan. Kebutuhan akan aktualisasi diri ini biasanya muncul setelah kebutuhan akan cinta dan akan penghargaan terpuaskan secara memadai. Motivasi kerja pada tingkat ini memerlukan kemampuan manajemen guna mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi. Maslow menggambarkan manusia yang sudah mengaktualisasikan diri sebagai *orang* yang sudah terpenuhi semua kebutuhannya dan melakukan apapun yang bisa mereka lakukan, dengan mengidentifikasikan 15 ciri orang yang telah mengaktualisasikan diri, beberapa diantaranya adalah memiliki persepsi akurat tentang realitas, menikmati pengalaman baru, memiliki selera humor, merasa bersaudara dengan semua manusia, memiliki hubungan pertemanan yang erat, kreatif, dan tidak selalu ingin menyamakan diri dengan orang lain.

Uraian diatas menjelaskan bahwa tingkatan kebutuhan hirarki diatas dapat dicapai setiap manusia secara bertahap. Suatu tingkatan kebutuhan memerlukan pemuasan yang optimal apabila ingin berpindah ke tingkatan selanjutnya. Sifat statis teori ini mengindikasikan bahwa orang akan terus menerus berupaya memenuhi tingkatan kebutuhannya yang belum terpenuhi hingga puas dan tidak memotivasi dirinya lagi. Seorang akan berpindah ke kebutuhan selanjutnya yang nilai kepuasannya lebih tinggi dan memerlukan upaya yang lebih tinggi lagi. Begitulah seterusnya hingga manusia mencapai kepuasan tertinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri di masyarakat. Maslow berpendapat bahwa banyak orang yang cenderung untuk berhenti. Mereka yang melanjutkan menaiki tangga kebutuhan, bukan dimotivasi oleh perasaan masih ada kekurangan, tetapi dipacu oleh keinginan untuk tumbuh.

G. Penelitian Yang Relevan

Penelitian ini disusun berdasarkan beberapa penelitian yang relevan sebagai bahan pendukung dalam pelaksanaan penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Jenurdin (2011) yang berjudul hubungan intensitas keikutsertaan pelatihan, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja penilik PLS. Hasil penelitiannya adalah intensitas keikutsertaan pelatihan, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja, walaupun rendah.

Penelitian Crispunus Paulus Tamal (2009), menyatakan bahwa (1) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja kepala sekolah SMK Negeri di Kota kupang. (2) Ada hubungan yang positif dan

signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja kepala sekolah SMK Negeri di Kota Kupang. (3) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja kepala sekolah SMK Negeri di kota Kupang.

Menurut penelitian Susilawati (2011) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kuat antara kegiatan pelatihan guru dengan kinerja guru mengajar yakni diperoleh indeks koefisien sebesar 0,697; hal ini berarti bahwa kegiatan pelatihan guru berpengaruh kuat terhadap kinerja mengajar guru.

H. Kerangka Berpikir

1. Hubungan antara intensitas pelatihan dengan pengembangan instrumen penilaian.

Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisir dimana peserta pelatihan dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Guru harus menguasai kompetensi yang diisyaratkan dalam undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 Pasal 35 Ayat 1, mengemukakan bahwa Standar Nasional Pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berkala dan berencana.

Pasal tersebut dapat dipahami dengan jelas bahwa guru yang bertugas sebagai pengelola pembelajaran dituntut untuk memiliki standar kompetensi dan profesional melalui sertifikasi dan pendidikan pelatihan. Mengingat betapa pentingnya peran guru dalam menata isi dan sumber belajar, mengelola proses pembelajaran, mengembangkan penilaian, serta melakukan penilaian yang dapat memfasilitasi pengukuran tingkat

ketercapaian siswa dalam pembelajaran. Berdasarkan uraian di atas maka diduga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara intensitas pelatihan dengan pengembangan instrumen penilaian.

2. Hubungan antara motivasi kerja dengan pengembangan instrumen penilaian.

Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya hubungan motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak motivasi yang diberikan. Motivasi kerja dalam hubungan dengan jabatan guru, perilaku pada dasarnya adalah upaya memenuhi kebutuhan. Kebutuhan yang ada dalam diri guru, telah mendorongnya untuk berperilaku sebagai guru. Apabila kebutuhan itu dapat terpenuhi dengan perilaku sebagai guru, maka ia memperoleh kepuasan, sebaliknya guru akan mengalami kekecewaan dalam tugasnya sebagai guru apabila kebutuhan-kebutuhannya tidak terpenuhi.

Motivasi juga diperlukan seorang guru untuk melakukan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya, semakin besar motivasi kerja yang dimiliki seorang guru, maka hasil pekerjaan yang dilakukan akan semakin bagus pula, hal ini juga yang mempengaruhi seorang guru dalam mengembangkan dan meningkatkan instrumen penilaian yang dibuat. Berdasarkan uraian di atas maka diduga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan pengembangan instrumen penilaian.

I. Pertanyaan dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kajian teori, penelitian yang relevan dan kerangka berpikir maka dapat ditentukan hipotesis dan pertanyaan penelitian pada penelitian ini adalah:

1. Pertanyaan Penelitian.

- a. Bagaimanakah pengembangan perangkat penilaian guru SMK bidang keahlian Teknik Elektro di D.I Yogyakarta?
- b. Bagaimanakah intensitas pelatihan di SMK bidang keahlian Teknik Elektro di D.I Yogyakarta?
- c. Bagaimanakah motivasi kerja guru SMK bidang keahlian Teknik Elektro di D.I Yogyakarta?

2. Hipotesis Penelitian.

- a. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara intensitas pelatihan terhadap pengembangan instrumen penilaian hasil belajar siswa SMK Bidang Keahlian Teknik Elektro di D.I.Y.
- b. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap pengembangan instrumen penilaian hasil belajar siswa SMK Bidang Keahlian Teknik Elektro di D.I.Y.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah *expost facto* jika dilihat dari sifat variabel yang dipakai, karena dalam penelitian ini tidak dibuat perlakuan atau manipulasi pada ubahan-ubahan penelitian, melainkan hanya mengungkap fakta berdasarkan pengukuran gejala yang telah terjadi sebelum penelitian dilaksanakan.

Penelitian ini bersifat korelasi karena untuk mengetahui hubungan antara intensitas pelatihan yang diikuti dan motivasi kerja oleh guru-guru SMK dengan pengembangan instrumen penilaian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena adanya angka dan atau data kualitatif yang diangkakan kemudian dianalisis dan diolah dalam bentuk analisis statistik.

Penelitian ini melibatkan 2 variabel bebas (X_1 dan X_2) dan 1 variabel terikat (Y). Adapun variabel tersebut adalah Intensitas Pelatihan sebagai X_1 , Motivasi Kerja sebagai X_2 , dan Pengembangan Instrumen Penilaian sebagai Y .

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SMK yang berhubungan dengan bidang keahlian Teknik Elektro, yaitu jurusan teknik otomasi industri di SMK Negeri 2 Depok, jurusan teknik instalasi listrik di SMK Negeri 2 Yogyakarta, jurusan teknik instalasi tenaga listrik di SMK Negeri 2 Pengasih, dan jurusan teknik

listrik di SMK Negeri 2 Wonosari. Waktu penelitian adalah enam bulan, mulai bulan April – September 2012.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah dari empat SMK di Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu SMK N 2 Jetis, SMK N 2 Wonosari, SMK N 2 Pengasih, SMK N 2 Depok, yang berjumlah 72 orang menurut data pokok SMK tahun 2012, pada jurusan teknik otomasi industri, jurusan teknik instalasi listrik, jurusan teknik instalasi tenaga, dan jurusan teknik listrik.

2. Sampel Penelitian

Perkiraan ukuran sampel pada penelitian ini didasarkan pada kerangka kerja, dalam perencanaan sampel pertama-tama yang harus dilakukan adalah membuat keputusan tentang besarnya sampel. Sampel yang digunakan adalah guru Bidang Keahlian Teknik Elektro SMK jurusan teknik otomasi industri, jurusan instalasi tenaga listrik, jurusan teknik instalasi tenaga listrik, dan jurusan teknik listrik di DIY sebanyak 40 responden, yaitu SMKN 2 Depok Sleman, SMKN 2 Yogyakarta, SMKN 2 Pengasih, SMKN 2 Wonosari, karena ada salah seorang guru yang bertugas keluar kota yakni guru dari SMKN 2 Yogyakarta, sehingga responden yang mengumpulkan hasil angket/kuesioner hanya sebanyak 38 responden, hal ini tidak menjadi masalah karena jumlah sampel masih tetap terpenuhi..

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling* atau teknik persentase untuk

mengetahui jumlah sampel yang akan diambil secara proporsional, sehingga digunakan rumus:

$$n = \frac{N \times P \times Q}{(N - 1) \times D + P \times Q}$$

Keterangan:

N = Jumlah populasi

B = 5% = 0,05

P = Q = 0,5 (perkiraan proporsi yang moderat, jika proporsi populasi tidak diketahui)

D = B² / 4 (untuk menaksir persentase pada tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan rumus tersebut di atas didapatkan jumlah sampel sejumlah 35,18 yang kemudian dibulatkan menjadi 36 responden.

3. Definisi Operasional Variabel

Pengertian setiap variabel dapat dinyatakan melalui definisi operasional, adapun definisi variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Intensitas Pelatihan adalah seringnya seorang guru mengikuti suatu pelatihan yang bermanfaat dalam mengembangkan instrument penilaian. Variabel yang dikur dalam intensitas pelatihan, diantaranya meliputi seringnya mengikuti pelatihan, lamanya pelatihan, jenis pelatihan, materi pelatihan, dan manfaat penelitian.
- b. Motivasi Kerja merupakan dorongan dari dalam diri yang mendukung semangat seorang guru dalam mengembangkan instrumen penilaian. Variabel yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja yang dimiliki guru tentang pengembangan instrumen

penilaian, diantaranya adalah kebutuhan hasil kerja, lingkungan kerja, gaji atau insentif, pengembangan karir. Dedikasi, dan komitmen.

- c. Pengembangan instrumen penilaian adalah pembuatan suatu alat penilain yang dapat digunakan untuk mengukur kemampuan siswa yang sebenarnya. Variabel yang digunakan untuk mengukur persepsi guru terhadap pengembangan instrumen penilaian, diantaranya proses pengembangan instrumen penilaian, jenis penilaian, tujuan penilaian, prinsip penilaian, dan kualitas instrumen penilaian.

D. Teknik pengumpulan Data

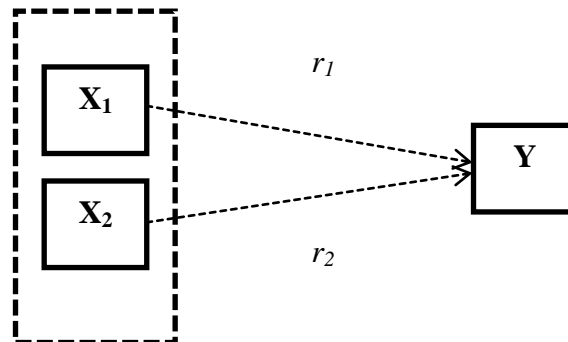
Metode pengumpulan data merupakan cara yang ditempuh untuk mendapatkan data tentang masalah yang diteliti. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket. Angket adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang mereka ketahui (Arikunto, 2002:128).

Angket yang digunakan adalah angket langsung tertutup dengan bentuk *check list*. Alasan digunakan teknik ini adalah karena angket akan diberikan langsung kepada responden untuk diisi. Angket cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar.

E. Variabel dan Paradigma Penelitian

Penelitian ini akan mencari faktor-faktor yang diduga mempunyai hubungan terhadap pengembangan instrumen penilaian, adapun variabel tersebut terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dua variabel bebas diberi simbol X_1 dan X_2 , yaitu instensitas pelatihan dan motivasi kerja.

Variabel terikatnya diberi simbol Y yaitu pengembangan instrumen penilaian hasil belajar, adapun paradigma penelitiannya adalah sebagai berikut.



Gambar 2. Paradigma hubungan antar variabel

Keterangan :

X_1 = Intensitas Pelatihan

X_2 = Motivasi Kerja

Y = Pengembangan Instrumen Penilaian

r_1 = Hubungan antara X_1 dengan Y

r_2 = Hubungan antara X_2 dengan Y

Garis putus-putus menunjukkan pengaruh variabel (intensitas pelatihan dan motivasi kerja) terhadap variabel pengembangan instrumen penilaian. Intensitas pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan sumbangan (hubungan) terhadap pengembangan instrumen penilaian.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk mengambil data dalam penelitian ini menggunakan metode angket. Metode angket digunakan untuk pengambilan data diketiga variabel yaitu intensitas pelatihan, motivasi kerja, dan pengembangan instrumen penilaian.

Pengukuran data yang terkumpul dari jawaban responden dilakukan dengan memberi angka atau skor nilai terhadap keseluruhan jawaban yang telah diberikan oleh responden. Skala penilaian pemberian skor dilakukan

sesuai dengan bentuk setiap pertanyaan atau pernyataan dengan empat alternatif pilihan jawaban tanpa pilihan netral atau ragu-ragu sebagai berikut :

- (1) = Selalu/Sangat Benar/Sangat Setuju
- (2) = Sering/Benar/Setuju
- (3) = Kadang-kadang/Kurang Benar/Kurang Setuju
- (4) = Tidak Pernah/Tidak Benar/Tidak Setuju

Terdapat dua kelompok butir pernyataan dalam keseluruhan pemberian skala yakni pernyataan positif serta pernyataan negatif seperti pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Skala Skor Pernyataan Positif dan Negatif

No	Alternatif Jawaban	Skor	
		Positif	Negatif
1	Selalu/Sangat Benar/Sangat Setuju	4	1
2	Sering/Benar/Setuju	3	2
3	Kadang-kadang/Kurang Benar/Kurang Setuju	2	3
4	Tidak Pernah/Tidak Benar/Tidak Setuju	1	4

Indikator yang digunakan, mewakili variabel dalam penelitian, indikator tersebut kemudian dijabarkan dalam bentuk pernyataan. Satu indikator diwakili oleh dua sampai 3 butir pertanyaan. Berikut indikator dan banyaknya butir yang dipakai.

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Intensitas Pelatihan

No.	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1	Seringnya mengikuti pelatihan	1, 2, 3	3
2	Lamanya pelatihan.	4, 5	2
3	Jenis pelatihan	6, 7	2
4	Materi pelatihan	8, 9, 10	3
5	Manfaat pelatihan	11 - 23	13
Jumlah			23

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru

No.	Indikator	Nomor Butir	Jumlah butir
1	Kebutuhan hasil kerja	1,2,3,4,5	5
2	Lingkungan kerja	6,7,8	3
3	Gaji / insentif	9 – 15	7
4	Pengembangan karir	16 – 31	16
5	Dedikasi	32,33,34	3
6	Komitmen	35,36,37,38,39	5
Jumlah			39

Tabel 4. Kisi-kisi Pengembangan Instrumen Penilaian

No.	Indikator	Nomor Butir	Jumlah butir
1	Proses pengembangan instrumen penilaian	1,2,3,4,5	5
2	Jenis penilaian	6,7,8	3
3	Tujuan penilaian	9,10,11,12	4
4	Prinsip penilaian	13,14,15,16,17	5
5	Kualitas instrumen penilaian	18 – 24	7
Jumlah			24

G. Uji Instrumen Penelitian

1. Validitas Instrumen

Uji validitas yang dilakukan ialah pengujian validitas konstruk dengan menggunakan pendapat dari ahli (*expert judgment*), hal ini setelah instrument dikonstruksikan tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli. Hasil penilaian dari para ahli digunakan sebagai acuan dalam penambahan,

pengurangan maupun perbaikan setiap butir instrumen angket yang telah disusun oleh penulis sebelumnya sehingga mendekati kesahihan secara teoritis.

2. Reliabilitas Instrumen

Instrumen yang baik akan menunjukkan konsistensi hasil pengukuran dari penggunaan instrumen penelitian dalam pengambilan data. Tingkat reliabilitas instrumen ditentukan berdasarkan besarnya koefisien reliabilitas yang dimiliki, semakin tinggi koefisien reliabilitas, semakin tinggi pula reliabilitas instrumen tersebut. Tingkat reliabilitas instrument ditentukan berdasarkan koefisien reliabilitas yang dimilikinya, untuk itu perlu dilakukan pengujian instrument dengan rumus *Alfa Cronbach*. Berikut ini adalah rumus *Alfa Cronbach*:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan :

r_i = nilai reliabilitas

k = jumlah item

$\sum s_i^2$ = jumlah varian item

S_t^2 = varian total

(Sugiyono, 2011: 365)

Rumus yang digunakan untuk varian total (S_t^2) dan varian item (s_i^2) adalah:

$$s_t^2 = \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(\sum X_t)^2}{n^2}$$

$$s_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2}$$

Keterangan :

JKi = jumlah kuadrat seluruh skor item

JKs = jumlah kuadrat subyek

Kriteria penentuan reliabilitas instrumen, apabila nilai *alpha* lebih besar dari 0,60 maka instrumen tersebut reliabel, dan sebaliknya jika lebih kecil dari 0,60 maka instrumen tersebut tidak reliabel. Pengujian tingkat reliabilitas pada angket yang digunakan untuk penelitian terhadap 38 responden menunjukkan data sebagai berikut:

Tabel 5. Nilai Koefisien Reliabilitas

No	Instrumen Penelitian	Jumlah Butir	Koefisien (α)	Tingkat Reliabilitas	Keterangan
1.	Intensitas Pelatihan	24	0,891	sangat tinggi	reliabel
2.	Motivasi Kerja	38	0,881	sangat tinggi	reliabel
3.	Pengembangan Instrumen Penilaian	24	0,911	sangat tinggi	reliabel

Pengukuran reliabilitas variabel intensitas pelatihan diperoleh koefisien *alpha* sebesar 0,891, reliabilitas variabel motivasi kerja diperoleh koefisien *alpha* sebesar 0,881, dan koefisien *alpha* dari variabel pengembangan instrumen penilaian sebesar 0,911. Koefisien *alpha* dari ketiga variabel ini lebih besar dari 0,60 ($0,891 > 0,60$; $0,881 > 0,60$; $0,911 > 0,60$), maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel.

3. Uji Multikolinieritas

Uji persamaan selanjutnya adalah uji multikolinieritas untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel bebas. Model regresi dalam penelitian ini dapat memenuhi syarat apabila tidak terjadi

multikolinearitas atau adanya korelasi diantara variabel bebas. Pengujian multikolinieritas ini dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Antara variabel bebas dikatakan multikolinier apabila nilai VIF dan toleransinya mendekati nilai 1 pada masing-masing variabel bebas. Uji persyaratan analisis menggunakan bantuan komputer program *IBM Statistic*.

H. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh harus dianalisis terlebih dahulu secara benar agar dapat ditarik suatu kesimpulan yang merupakan jawaban tepat dari permasalahan yang diajukan. Terdapat tiga teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Analisis Deskriptif

Metode ini digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel, yaitu variabel intensitas pelatihan, motivasi kerja, dan pengembangan instrumen penilaian, agar lebih mudah dalam memahaminya. Data yang diperoleh dari laporan disajikan dalam bentuk deskripsi data dari masing-masing variabel, baik variabel bebas maupun terikat. Analisis deskripsi yang dimaksud meliputi penyajian mean, median, modus, dan tabel kategori kecenderungan masing-masing variabel.

Mean merupakan rata-rata hitung dari suatu data. Mean dihitung dari jumlah seluruh nilai pada data dibagi banyaknya data. Median merupakan nilai tengah dari data bila nilai-nilai dari data yang disusunurut menurut besarnya data. Sedangkan modus adalah nilai yang paling sering

muncul atau nilai data dengan frekuensi terbesar. Selain itu untuk mendeskripsikan data penelitian juga digunakan rentang nilai, simpangan baku atau *standart deviasi*(SD).

Tingkat kecenderungan masing-masing variabel dilakukan dengan mengkategorikan tingkat kecenderungan. Hasil perhitungan data menghasilkan persentase pencapaian yang kemudian akan diinterpretasikan dalam bentuk diagram batang. Proses perhitungan persentase pencapaian dengan menggunakan rumus :

$$Ps = \frac{\Sigma p}{\Sigma t} \times 100\%$$

Keterangan :

Ps = persentase skor

Σp = skor riil yang diperoleh

Σt = skor ideal yang seharusnya dicapai

Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan statistik deskriptif dalam bentuk skor/nilai rerata (M), median (Me), modus (Mo), dan simpangan baku (SD). Kriteria penilaian dari data ditentukan berdasarkan besarnya standar deviasi atau simpangan baku (SD) dan skor rerata ideal atau mean (M) pada setiap variabel instrumen penelitian. Kriteria pengubahan data kuantitatif menjadi kualitatif digunakan kriteria yang ditetapkan dalam lima kategori (Djemari Mardapi, 123: 2008), yaitu:

Tabel 6. Kriteria Skor:

KRITERIA	KATEGORI
$X \geq M + 1,5SD$	Sangat Baik
$M + 1,5SD > X \leq M$	Baik
$M > X \geq M - 1,5SD$	Cukup
$X < M - 1,5SD$	Kurang

Keterangan:

M : Mean

SD : Standar Deviasi

X : Skor yang diperoleh siswa

2. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis dilakukan agar hasil analisis data benar-benar memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, dan apakah hubungan antar variabelnya linier. Pengumpulan data dilakukan secara random, untuk maksud tersebut, maka perlu diadakan uji prasyarat analisis diantaranya adalah sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data terdistribusi normal atau tidak terdistribusi normal. Apabila data yang diperoleh terdistribusi normal maka statistik yang digunakan adalah statistik parametrik. Apabila data yang diperoleh tidak terdistribusi normal maka statistik yang digunakan adalah statistik non parametrik. Pengujian normalitas instrumen dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (KS) dengan formula sebagai berikut:

$$KS = 1.36 \sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 \times n_2}} \dots\dots\dots (v)$$

Keterangan:

KS : harga Kolmogorov- Smirnov yang dicari

n_1 : jumlah sampel yang diobservasi/ diperoleh

n_2 : jumlah sampel yang diharapkan

(Sugiyono, 2012: 159)

Kriteria pengujian normalitas data dari setiap variabel ubahan yaitu jika masing-masing variabel memiliki nilai $\geq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian berdistribusi normal, begitu juga sebaliknya, apabila masing-masing variabel $\leq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data variabel penelitian tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat berbentuk linear. Uji linearitas dilakukan dengan uji statistik F. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel terikat mempunyai hubungan yang berbentuk linear atau tidak. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji linearitas dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasi. Kriteria yang digunakan adalah apabila angka *deviation from linearity* pada kolom *Sig. (significant)* $\geq 0,05$; maka hubungan variabel bebas dan variabel terikat adalah linear, dan dinyatakan tidak linear apabila angka *deviation from linearity* $< 0,05$.

3. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan satu teknik pengujian hipotesis yaitu analisis korelasi Kendall's Tau, hal tersebut dikarenakan variabel Y tidak terdistribusi normal sehingga menggunakan analisis nonparametrik. Hipotesis dalam statistik terdapat dua macam, yaitu hipotesis nol dan alternatif. Hipotesis nol diartikan sebagai tidak adanya perbedaan antara

parameter dengan statistik, atau tidak adanya perbedaan antara ukuran populasi dan ukuran sampel (sugiyono : 2011). Berdasar pada uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diuji adalah hipotesis nol.

a. Korelasi Kendall's Tau (τ)

Korelasi Kendall's Tau (τ) digunakan untuk mencari hubungan dan menguji hipotesis antara dua variabel atau lebih. Rumus dasar yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$\tau = \frac{\sum A - \sum B}{\frac{N(N-1)}{2}} \dots\dots (vi)$$

Keterangan:

τ : koefisien korelasi Kendall's Tau yang besarnya ($-1 < \tau < 1$)

A : jumlah rangking atas

B : jumlah rangking bawah

N : jumlah anggota sampel

(Sugiyono, 2012: 253)

Berdasarkan rumus korelasi Kendall's Tau diatas, didapatkan hasil berupa skor angka tertentu. Skor tersebut disebut juga dengan koefisien korelasi, besarnya koefisien korelasi menunjukan tingkat hubungan antar variabel. Berikut ini adalah tabel untuk menafsirkan tingkat hubungan antar variabel berdasarkan besarnya koefisien korelasi Kendall's Tau.

Tabel 7. Kriteria Interpretasi Skor

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sumber: Sugiyono, 2012: 231)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian berikut ini disajikan dengan cara mendeskripsikan semua variabel yang diteliti, setelah sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada instrumennya sehingga dinyatakan valid dan reliabel, dilanjutkan dengan pengujian hipotesis yang didahului dengan pengujian prasyarat analisis.

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian ini disusun berdasarkan data variabel dependent (*criteria*) yaitu Pengembangan Instrumen Penilaian (Y) dan data independent (*predictor*) yang meliputi: Intensitas Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2). Deskripsi terhadap variabel-variabel tersebut penting karena diperlukan untuk mendukung hasil interpretasi uji hipotesis. Cara mendeskripsikan dan menguji hubungan variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini, maka pada bagian ini akan disajikan deskripsi data dari masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, sedangkan deskripsi data penelitian meliputi harga Mean (M), Median (Md), Modus (Mo), dan standar deviasi (σ). Data dalam penelitian ini adalah semua data yang diperoleh selama melakukan penelitian.

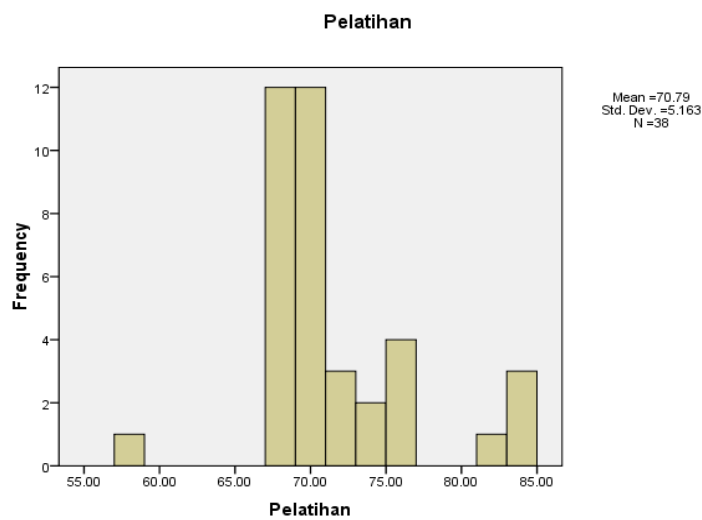
1. Deskripsi Hasil Angket Intensitas Pelatihan

Hasil perhitungan berupa nilai n , median, modus, nilai minimum, nilai maksimum, dan simpangan baku atau standar deviasi dari angket Intensitas pelatihan dari tiap SMK ditabulasikan dalam tabel berikut :

Tabel 8. Hasil Angket Intensitas Pelatihan

No	Sampel	n	Me	Med	Mo	Min	Max	SD
1.	SMK N 2 Wonosari	11	71,63	69	68	58	84	8,20
2.	SMK N 2 Depok Sleman	10	69,90	68,5	68	67	76	2,99
3.	SMK N 2 Yogyakarta	7	72,57	71	71	67	81	4,82
4.	SMK N 2 Pengasih	10	69,50	69	69	67	75	2,06

Tabel diatas menunjukan bahwa rata-rata Intensitas pelatihan SMK di DIY menunjukan hasil yang hampir sama, sedangkan berdasarkan data modus yang didapat SMK N 2 Yogyakarta menempati peringkat yang tertinggi dengan skor 71. Data hasil intensitas pelaitihan SMK di DIY secara keseluruhan memiliki skor maksimal angket sebesar 84 di SMK N 2 Wonosari.



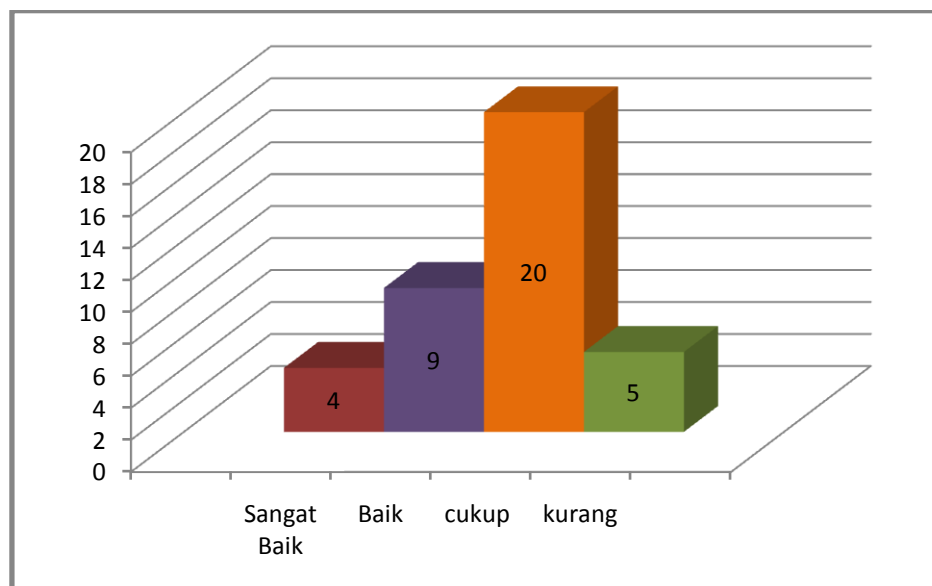
Gambar 3. Histogram Angket Intensitas Pelatihan

Hasil statistik seluruh angket penelitian dengan variabel intensitas pelatihan yang diperoleh dari 23 butir item pernyataan angket dengan skor terendah sebesar 58 dan diperoleh skor tertinggi sebesar 84, sehingga rentang nilainya sebesar 26. Berdasarkan hasil analisis diperoleh harga rata-rata (Mean) sebesar 70,78; simpangan baku (SD) sebesar 5,163; modus (Mo) sebesar 69; dan Median (Me) sebesar 69. Distribusi data dan persentase kategori kecenderungan variabel intensitas pelatihan dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Kategori kriteria Variabel Intensitas Pelatihan

No	Kategori	Kelas Interval	F	Persentase
1	Sangat Baik	78,53 – 92	4	10,52%
2	Baik	70,79 – 78,52	9	23,68%
3	Cukup	63,04 – 70,78	20	52,63%
4	Kurang	10 – 63,03	5	13,15%
Jumlah			38	100%

Hasil kategori kecenderungan data variabel intensitas pelatihan yang disajikan dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi terdapat pada interval 3 dengan rentang skor 63,04 – 70,78, yaitu sebanyak 20 guru. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di atas dan dapat digambarkan dalam diagram batang berikut.



Gambar 4. Diagram Batang Variabel Intensitas Pelatihan

Berdasarkan data tabel di atas, persentase untuk kategori kurang, yaitu 13,15% dengan jumlah responden sebanyak 5 orang, sedangkan untuk kategori cukup diperoleh persentase tertinggi yaitu 52,63% dengan jumlah responden sebesar 20 orang. Berpijak pada hasil penelitian diatas, secara teori menunjukkan bahwa intensitas pelatihan yang diikuti guru-guru tergolong cukup.

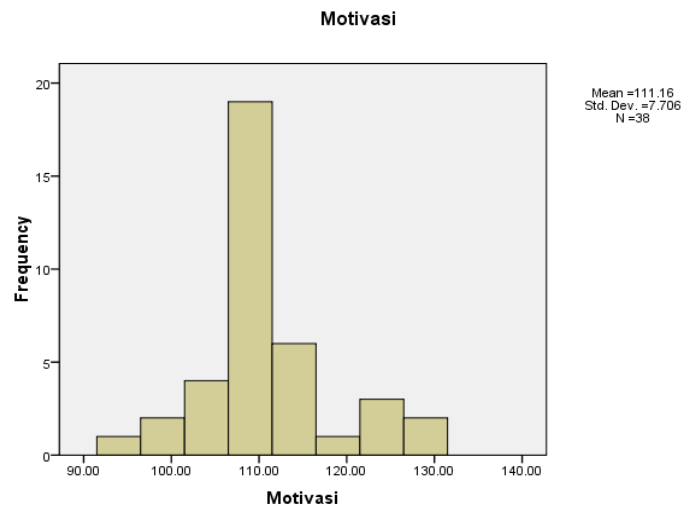
2. Deskripsi Hasil Angket Motivasi Kerja

Hasil perhitungan berupa nilai n, median, modus, nilai minimum, nilai maksimum, dan simpangan baku atau standar deviasi dari angket motivasi kerja dari tiap SMK ditabulasikan dalam tabel berikut :

Tabel 10. Hasil Angket Motivasi Kerja

No	Sampel	n	Me	Med	Mo	Min	Max	SD
1.	SMK N 2 Wonosari	11	111,45	109	107	94	129	11,1
2.	SMK N 2 Depok Sleman	10	108,80	109	109	105	112	2,25
3.	SMK N 2 Yogyakarta	7	113,85	113	111	99	131	9,51
4.	SMK N 2 Pengasih	10	111,30	109	108	106	124	5,45

Tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata motivasi kerja SMK di DIY menunjukkan hasil yang hampir sama, sedangkan berdasarkan data modus yang didapat SMK N 2 Yogyakarta menempati peringkat yang tertinggi dengan skor 111. Data hasil motivasi kerja SMK di DIY secara keseluruhan memiliki skor maksimal angket sebesar 131 di SMK N 2 Yogyakarta.



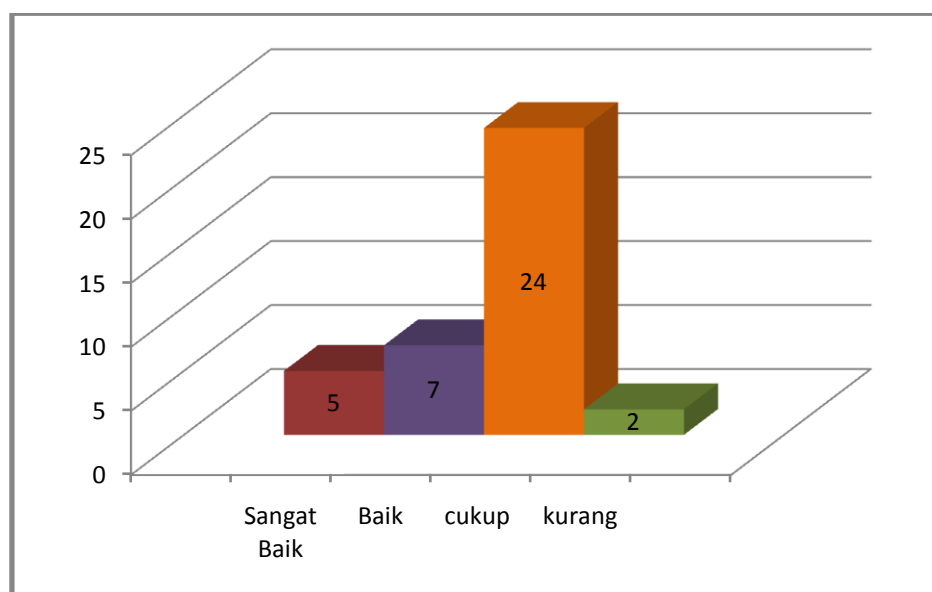
Gambar 5. Histogram Angket Motivasi Kerja

Hasil penelitian keseluruhan dari variabel motivasi kerja yang diperoleh dari 38 butir item pernyataan angket dengan skor terendah sebesar 94 dan diperoleh skor tertinggi 131, sehingga rentang nilainya sebesar 37. Berdasarkan hasil analisis diperoleh harga rata-rata (Mean) sebesar 111,15; simpangan baku (SD) sebesar 7,705; modus (Mo) sebesar 109; dan median (Me) sebesar 109. Distribusi data dan persentase kategori kecenderungan variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Kategori Kriteria Variabel Motivasi Kerja

No	Kategori	Kelas Interval	F	Persentase
1	Sangat Baik	122,71 – 156	5	13,15%
2	Baik	111,16 – 122,70	7	18,42%
3	Cukup	99,60 – 111,15	24	63,15%
4	Kurang	10 – 99,59	2	5,26%
Jumlah			38	100%

Hasil kategori kecenderungan data variabel motivasi kerja yang disajikan dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi terdapat pada interval 3 dengan rentang skor 99,60 – 111,15, yaitu sebanyak 24 guru. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di atas dan digambarkan dalam diagram batang berikut.



Gambar 6. Diagram Batang Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan data tabel di atas, persentase untuk kategori kurang, yaitu 5,26% dengan jumlah responden sebanyak 2 orang, sedangkan untuk kategori cukup diperoleh persentase tertinggi yaitu 63,15% dengan jumlah responden sebesar 24 orang. Berpijak pada hasil penelitian diatas, secara teori menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki guru-guru tergolong cukup.

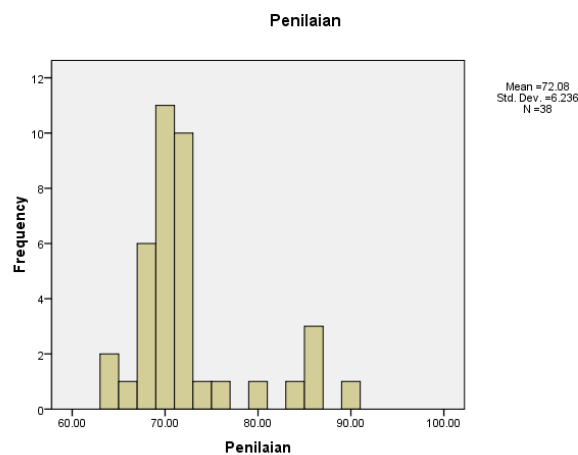
3. Deskripsi Hasil Angket Pengembangan Instrumen Penilaian

Hasil perhitungan berupa nilai n , median, modus, nilai minimum, nilai maksimum, dan simpangan baku atau standar deviasi dari pengembangan instrumen penilaian dari tiap SMK ditabulasikan dalam tabel berikut :

Tabel 12. Hasil Angket Pengembangan Instrumen Penilaian

No	Sampel	n	Me	Med	Mo	Min	Max	SD
1.	SMK N 2 Wonosari	11	73,45	71	67	64	86	7,84
2.	SMK N 2 Depok Sleman	10	69	70	70	64	72	2,74
3.	SMK N 2 Yogyakarta	7	74,28	72	68	68	86	6,65
4.	SMK N 2 Pengasih	10	72,10	70	69	69	89	6,15

Tabel diatas menunjukan bahwa rata-rata hasil skor angket pengembangan instrumen penilaian SMK di DIY menunjukan hasil yang hampir sama, sedangkan berdasarkan data modus yang didapat SMK N 2 Depok Sleman menempati peringkat yang tertinggi dengan skor 70. Data hasil angket pengembangan instrumen penilaian SMK di DIY secara keseluruhan memiliki skor maksimal angket sebesar 89 di SMK N 2 Pengasih.



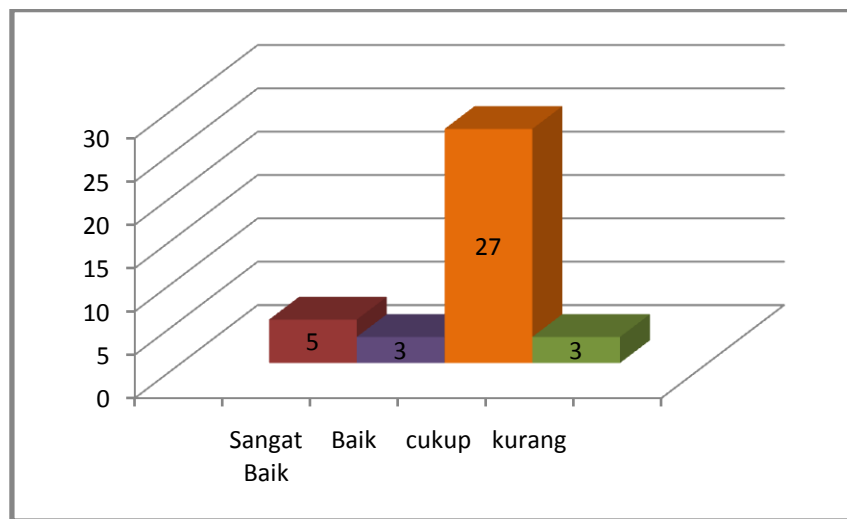
Gambar 7. Histogram Angket Pengembangan Instrumen Penilaian

Hasil penelitian keseluruhan dari variabel pengembangan instrumen penilaian yang diperoleh dari 24 butir item pernyataan angket dengan skor terendah sebesar 64 dan diperoleh skor tertinggi 89, sehingga rentang nilainya sebesar 25. Berdasarkan hasil analisis diperoleh harga rata-rata (Mean) sebesar 72,07; simpangan baku (SD) sebesar 6,235; modus (Mo) sebesar 70; dan median (Me) sebesar 70. Distribusi data dan persentase kategori kecenderungan variabel Pengembangan Instrumen Penilaian dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Kategori Kriteia Variabel Pengembangan Instrumen Penilaian

No	Kategori	Kelas Interval	F	Persentase
1	Sangat Baik	81,43 – 96	5	13,15%
2	Baik	72,08 – 81,42	3	7,89%
3	Cukup	62,72 – 72,07	27	71,05%
4	Kurang	10 – 62,71	3	7,89%
Jumlah			38	100%

Hasil kategori kriteria data variabel pengembangan instrumen penilaian yang disajikan dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi terdapat pada interval 3 dengan rentang skor 62,72 – 72,07, yaitu sebanyak 27 guru. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di atas dan digambarkan dalam diagram batang berikut.



Gambar 8. Diagram Batang Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan data tabel di atas, persentase untuk kategori kurang, yaitu 7,89% dengan jumlah responden sebanyak 3 orang, sedangkan untuk kategori cukup diperoleh persentase tertinggi yaitu 71,05% dengan jumlah responden sebesar 27 orang. Berpijak pada hasil penelitian diatas, secara teori menunjukkan bahwa pengembangan instrumen penilaian yang dimiliki guru-guru tergolong cukup.

B. Uji Persyaratan Analisis

Teknik analisis yang diterapkan terhadap variabel penelitian ini diantaranya adalah teknik korelasi. Penggunaan teknik ini didasari oleh beberapa persyaratan yaitu data yang dianalisis harus memiliki sebaran yang normal dan hubungan yang linier.

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk melihat normal atau tidaknya distribusi sebaran jawaban subyek pada suatu variabel yang dianalisis. Distribusi sebaran yang normal menyatakan bahwa subyek penelitian dapat mewakili populasi yang ada, sebaliknya apabila sebaran tidak normal maka dapat disimpulkan bahwa subyek tidak representatif sehingga tidak dapat mewakili populasi. Proses uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov (KS).

Uji normalitas untuk data penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 16.0 dengan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan yang dipergunakan adalah jika harga yang diperoleh lebih dari 0,05 maka sebarannya dinyatakan normal.

Selanjutnya hasil pengolahan dari uji normalitas semua variabel secara garis besar disimpulkan seperti yang tercantum pada Tabel 14 berikut ini.

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas Angket Intensitas Pelatihan

		Intensitas_Pelatihan
N		38
Normal Parameters ^{a,,b}	Mean	70.7895
	Std. Deviation	5.16306
Most Extreme Differences	Absolute	.267
	Positive	.267
	Negative	-.205
Kolmogorov-Smirnov Z		1.647
Asymp. Sig. (2-tailed)		.009

Berdasar tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* bernilai 0,009. Nilai ini lebih kecil dibandingkan 0,05 ($0,009 < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi tidak normal.

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas Angket Motivasi Kerja

		Motivasi_Kerja
N		38
Normal Parameters ^{a,,b}	Mean	111.1579
	Std. Deviation	7.70583
Most Extreme Differences	Absolute	.193
	Positive	.193
	Negative	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		1.192
Asymp. Sig. (2-tailed)		.117

Berdasar tabel di atas kita bisa melihat bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* bernilai 0,117. Nilai ini lebih besar dibandingkan 0,05 ($0,117 > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 16. Hasil Uji Normalitas Angket Pengembangan Instrumen Penilaian

		Pengembangan_ Inst_Penilaian
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	72.0789
	Std. Deviation	6.23582
Most Extreme Differences	Absolute	.295
	Positive	.295
	Negative	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		1.816
Asymp. Sig. (2-tailed)		.003

Berdasar tabel di atas kita bisa melihat bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* bernilai 0,003. Nilai ini lebih kecil dibandingkan 0,05 ($0,003 < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi tidak normal.

2. Uji Linearitas

Rangkuman hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 17. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linearitas

Pasangan Variabel	Sig.Dev. From Linearity	Sig. Linearity	Keputusan
X ₁ -Y	8,443	0.000	Linier dan Berarti
X ₂ -Y	12,649	0.000	Linier dan Berarti

Rangkuman hasil perhitungan uji linearitas diatas memberikan gambaran hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebagai berikut: Pasangan variabel X₁-Y, kelinearan (*Deviation From Linearity*) diperoleh harga sig.= 8.443, ($8,443 > 0,05$) sedangkan harga keberartian regresinya (*Linearity*)

sig.=0,000, ($0,000 < 0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan hubungan X_1 atas Y linier dan berarti.

Pasangan variabel X_2 -Y, kelinearan (*Deviation From Linearity*) diperoleh harga sig.= 12,649, ($12,649 > 0,05$) sedangkan harga keberartian regresinya (*Linearity*) sig.=0,000, ($0,000 < 0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan hubungan X_2 atas Y linier dan berarti.

3. Uji Multikolinieritas

Uji prasyarat multikolinieritas dengan *IBM Statistic* dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai VIF di sekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 18. Multikolinieritas Antar Variabel Independen

Variabel Independen	Statistik Kolinearitas	
	Toleransi	VIF
Intensitas Pelatihan	0,068	14,742
Motivasi Kerja	0,068	14,742

Hasil diatas dapat diketahui nilai VIF dari kedua variabel yaitu intensitas pelatihan (X_1) = 0,068; motivasi kerja (X_2) = 0,068 nilai VIF kedua variabel tersebut lebih besar dari 10 dan lebih kecil dari 0,1 sehingga dinyatakan bahwa antar variabel independen terjadi persoalan multikolinieritas.

C. Uji Hipotesis

Proses pengajuan hipotesis untuk setiap hipotesis penelitian yang diajukan, semuanya didasarkan pada upaya untuk mencari besar kecilnya hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan serangkaian uji di atas dimana uji normalitas terdapat variabel yang tidak normal maka pengujian hipotesis menggunakan metode penelitian statistika nonparametrik yaitu korelasi Kendall Tau. Berikut rumusan untuk pedoman mengetahui tinggi rendahnya suatu korelasi/hubungan dengan melihat besar kecilnya koefisien korelasi:

Tabel 19. Interpretasi Korelasi

r	Kriteria interpretasi
0,800 – 1,000	Sangat Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Sedang
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat rendah

(Sumber: Sugiono, 2004)

Hasil pengujian hipotesis menggunakan program komputer SPSS adalah sebagai berikut.

1. Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis : Hubungan intensitas pelatihan (X1) terhadap pengembangan instrumen penilaian (Y).

Tabel 20. Nonparametrik Korelasi antara Variabel intensitas pelatihan (X1) dengan pengembangan instrumen penilaian (Y).

		Intensitas_Pelatihan	Pengembangan_Inst_Penilaian
Kendall's tau_b	Intensitas_Pelatihan Correlation Coefficient	1.000	.940
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	38	38
Pengembangan_Inst_Penilaian	Correlation Coefficient	.940	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	38	38

Hipotesis:

Ho : Intensitas pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan instrumen penilaian (Y)

Ha : Intensitas pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan instrumen penilaian (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel intensitas pelatihan berkorelasi positif dengan variabel pengembangan instrumen penilaian dengan koefisien korelasi positif sebesar 0,940. Besarnya kontribusi intensitas pelatihan dengan pengembangan instrumen penilaian adalah sebesar 0,8833 ($r^2 = 0,883$), yang berarti kontribusi yang diberikan intensitas pelatihan terhadap pengembangan instrumen penilaian sebesar $0,883 \times 100\% = 88,3 \%$.

Signifikansi koefisien korelasi X1 terhadap Y menghasilkan angka 0,000. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan adalah apabila signifikansi di bawah atau sama dengan 0,05. Karena signifikansi di bawah 0,05 maka H_0 ditolak yang artinya terdapat hubungan signifikan antara intensitas pelatihan dengan pengembangan instrumen penilaian.

2. Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis : Hubungan motivasi kerja (X2) terhadap pengembangan instrumen penilaian (Y).

Tabel 21. Nonparametrik Korelasi antara Variabel hubungan motivasi kerja (X2) terhadap pengembangan instrumen penilaian (Y).

			Motivasi_Kerja	Pengembangan_Inst_Penilaian
Kendall's tau_b	Motivasi_Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.962
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	38	38
	Pengembangan_Inst_Penilaian	Correlation Coefficient	.962	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	38	38

Hipotesis:

Ho : Motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan instrumen penilaian (Y)

Ha : Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan instrumen penilaian (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berkorelasi positif dengan variabel pengembangan instrumen penilaian dengan koefisien korelasi positif sebesar 0,962. Besarnya kontribusi motivasi kerja dengan pengembangan instrumen penilaian adalah sebesar 0,925 ($r^2 = 0,925$), yang berarti kontribusi yang diberikan intensitas pelatihan terhadap pengembangan instrumen penilaian sebesar $0,925 \times 100\% = 92,5 \%$.

Signifikansi koefisien korelasi X2 terhadap Y menghasilkan angka 0,000, adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan adalah apabila signifikansi di bawah atau sama dengan 0,05. Signifikansi menunjukan di bawah 0,05 maka Ho ditolak yang artinya terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan pengembangan instrumen penilaian.

D. Pembahasan Hasil Analisis Data

Peningkatan pengembangan instrumen penilaian sekolah-sekolah kejuruan biasanya didukung oleh intensitas pelatihan yang diikuti dan motivasi kerja yang dimiliki, sehingga dalam penelitian ini dapat diketahui sampai manakah kemampuan guru dalam mengembangkan instrumen

penilaian hasil belajar siswa, dan seberapa besar motivasi yang dimiliki guru dalam mengembangkan instrumen penilaian.

Uraian sebelumnya telah dikemukakan karakteristik masing-masing variabel penelitian, pertanyaan penelitian dan hasil uji hipotesis. Pembahasan hasil penelitian disini didasarkan pada unsur-unsur tersebut.

1. Pengembangan instrumen penilaian guru SMK bidang keahlian Teknik Elektro di D.I Yogyakarta.

Berdasarkan hasil angket pengembangan instrumen penilaian pada guru-guru SMK bidang keahlian Teknik Elektro di Yogyakarta, dimana diperoleh harga rata-rata (Mean) sebesar 72,07; simpangan baku (SD) sebesar 6,235; modus (Mo) sebesar 70; dan median (Me) sebesar 70. Jumlah butir yang ada, 24 butir, skor maksimum adalah 4, dan jumlah responden sebanyak 38 orang.

Secara keseluruhan dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan instrumen penilaian pada guru-guru SMK bidang keahlian Teknik Elektro di Yogyakarta tergolong cukup dengan persentase 71,05% dengan jumlah responden sebesar 27 orang. Hasil tersebut mewakili kemampuan guru-guru SMK bidang keahlian Teknik Elektro di Yogyakarta dalam mengembangkan perangkat instrumen penilaian hasil belajar.

Pengembangan instrumen penilaian yang dilakukan oleh guru SMK tergolong cukup, hal ini disebabkan oleh beberapa sebab. Berdasarkan data hasil angket pengembangan instrumen penilaian didapatkan bahwa masalah yang dihadapi guru adalah kurang

mengetahui tentang standar penilaian yang berlaku sehingga penilaian yang dilakukan terkadang tidak sesuai dengan rpp dan silabus, disamping itu aspek sikap dan acuan norma kurang diperhatikan pada sistem penilaian yang dilakukan oleh guru SMK .

Solusi dari permasalahan diatas dapat diatasi dengan cara memberikan pelatihan ataupun masukan tentang standar penilaian yang benar. Pengetahuan guru tentang standar penilaian yang baik tentunya akan mendukung pengembangan instrumen penilaian yang baik, selain itu guru seharusnya memahami dan mengerti tentang jenis penilaian, standar penilaian, dan cara penskoran.

Standar penilaian adalah suatu cara yang digunakan dalam menentukan derajat keberhasilan hasil penilaian, sehingga dapat diketahui kedudukan siswa, apakah ia telah menguasai tujuan pembelajaran atau belum. Standar penilaian hasil belajar pada umumnya dibedakan kedalam dua standar, yakni standar penilaian acuan norma (PAN) dan penilaian acuan patokan (PAP).

Tujuan penilaian jg merupakan faktor yang penting didalam pengembangan instrumen penilaian, diperlukan adanya perancangan sistem penilain, mengerti tentang tujuan penilaian, tata cara penilaian dan harus sesuai dengan kurikulum yang berlaku saat itu. Kualitas instrumen penilaian yang telah dibuat haruslah bagus, untuk itu perlu pengecekan, apakah penilaian yang dilakukan sudah memuat aspek

penilaian sikap dan norma, dan penggunaan instrumen penilain tersebut apakah masih sesuai dengan kurikulum yang berlaku pada saat itu.

2. Intensitas pelatihan di SMK bidang keahlian Teknik Elektro di D.I Yogyakarta.

Berdasarkan hasil angket intensitas pelatihan pada guru-guru SMK bidang keahlian Teknik Elektro di Yogyakarta, dimana diperoleh harga rata-rata (Mean) sebesar 70,78; simpangan baku (SD) sebesar 5,163; modus (Mo) sebesar 69; dan Median (Me) sebesar 69. Jumlah butir yang ada, 23 butir, skor maksimum adalah 4, dan jumlah responden sebanyak 38 orang.

Secara keseluruhan dapat diambil kesimpulan bahwa intensitas pelatihan pada guru-guru SMK bidang keahlian Teknik Elektro di Yogyakarta tergolong cukup dengan persentase 52,63% dengan jumlah responden sebesar 20 orang. Hasil tersebut mewakili intensitas pelatihan yang diikuti guru-guru SMK bidang keahlian Teknik Elektro di Yogyakarta dalam mengembangkan perangkat instrumen penilaian hasil belajar.

Faktor yang mempengaruhi guru-guru dalam mengembangkan instrumen penilaian diantaranya adalah intensitas pelatihan yang diikuti, lamanya pelatihan, jenis pelatihan, materi pelatihan dan manfaat penelitian. Faktor diatas merupakan dasar dalam mengembangkan instrumen penilaian yang baik, kemudian jenis pelatihan yang diikuti juga berpengaruh dalam mengembangkan

instrumen penilaian, sebagai contoh adalah *workshop* KTSP, diklat pedagogik, diklat kurikulum berbasis kompetensi.

Beberapa masalah yang menyebabkan intensitas pelatihan yang dilakukan guru SMK tergolong cukup adalah pelatihan yang diikuti sebagian besar guru kurang dari 30 jam, materi yang disampaikan pada pelatihan kurang mendukung pekerjaan dalam hal ini adalah pengembangan instrumen penilaian, dan sebagian besar guru yang mengikuti pelatihan kurang bermanfaat dalam mengembangkan instrumen penilaian, hal ini didasarkan pada data hasil angket intensitas pelatihan yang didapatkan.

Solusi yang dapat mengatasi intensitas pelatihan guru SMK yang tergolong cukup adalah dengan memperbanyak pelatihan yang dilakukan sehingga kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dari masing-masing individu guru dapat meningkat, dalam hal ini adalah pengembangan instrumen penilaian. Pelatihan yang diikuti sebaiknya yang menyangkut tentang pengembangan instrumen penilaian seperti *workshop* KTSP, diklat pedagogik, Diklat kurikulum berbasis kompetensi dan Pelatihan Penilaian Berbasis ICT.

Contohnya adalah Pelatihan Penilaian Berbasis ICT, dirasa sudah merupakan tuntutan zaman, karena bila penilaian dilakukan secara manual, maka akan membutuhkan waktu dan tenaga yang ekstra. Program penilaian menggunakan Microsoft Excel yang mengolah nilai ulangan harian, nilai tugas, nilai mid semester dan

semester serta penilaian klasikal maka dengan memasukkan skor perolehan disamping skor jawaban benar serta KKM dan beberapa kriteria lainnya maka guru mendapatkan nilai akhir semester berupa nilai rapor.

3. Motivasi kerja guru SMK bidang keahlian Teknik Elektro di D.I Yogyakarta.

Berdasarkan hasil angket motivasi kerja pada guru-guru SMK bidang keahlian Teknik Elektro di Yogyakarta, dimana diperoleh harga rata-rata rata (Mean) sebesar 111,15; simpangan baku (SD) sebesar 7,705; modus (Mo) sebesar 109; dan median (Me) sebesar 109. Jumlah butir yang ada, 38 butir, skor maksimum adalah 4, dan jumlah responden sebanyak 38 orang.

Motivasi kerja pada guru-guru SMK bidang keahlian Teknik Elektro di Yogyakarta tergolong cukup dengan persentase 63,15% dengan jumlah responden sebesar 24 orang. Hasil tersebut mewakili motivasi kerja guru-guru SMK bidang keahlian Teknik Elektro di Yogyakarta dalam mengembangkan perangkat instrumen penilaian hasil belajar tergolong cukup.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru-guru dalam mengembangkan instrumen penilaian diantaranya adalah kebutuhan hasil kerja, lingkungan kerja, gaji / intensif, pengembangan karir, dedikasi dan komitmen. Lingkungan kerja yang mendukung seperti rekan kerja, suasana dan sarana merupakan hal pokok dalam mendongkrak motivasi kerja, gaji dan kenaikan pangkat juga

merupakan faktor pendukung dalam menciptakan motivasi dalam bekerja.

Masalah yang dihadapi oleh SMK bidang keahlian Teknik Elektro di DIY adalah motivasi kerja yang tergolong cukup. berdasarkan data hasil angket, didapatkan bahwa masalah utama motivasi kerja guru SMK adalah kurang kondusifnya lingkungan dan suasana kerja guru-guru SMK , kurang berani dalam menghadapi resiko, masih tergantung pada atasan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan gaji yang sering dibayarkan tidak tepat dengan waktunya.

Solusi dari permasalahan diatas dapat diatasi dengan cara menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang dapat meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki oleh guru-guru SMK seperti membangun komunikasi yang baik antar guru, karyawan, ataupun dengan atasan. Komunikasi merupakan jembatan untuk guru dalam membangaun sebuah kerjasama yang kokoh. Komunikasi antar guru yang berjalan lancar, maka hubungan pertemanan antar guru semakin erat, sehingga mereka tidak akan sungkan dalam berbagi dan saling membantu untuk menyelesaikan masalah yang ada.

Kebutuhan hasil kerja dapat mengembangkan motivasi seorang guru dalam mengembangkan instrumen penilaian. Peluang peningkatan karir, kepuasan dalam menyelesaikan suatu masalah, dan dukungan rekan kerja berperan besar dalam memotivasi seseorang. Lingkungan kerja yang kondusif yang mendukung pekerjaan sangat

membantu dalam mengembangkan instrumen penilaian, selain itu gaji yang sesuai jg akan meningkatkan motivasi dalam bekerja. Kemauan dalam menyelesaikan pekerjaan, gaji tambahan, dan dukungan dari atasan maupun rekan kerja juga berdampak pada motivasi kerja yang mempengaruhi pengembangan instrumen penilaian.

Memberi kebebasan bagi para guru untuk menciptakan ruang kerja yang nyaman bagi mereka, namun kebebasan tersebut tidak mengganggu aktifitas mereka dalam bekerja. Guru hampir setiap hari mengerjakan tugas yang sama dan di ruangan yang sama pula, ini mungkin dapat menimbulkan kejenuhan bagi guru. Dukungan dari pihak sekolah juga sangat diperlukan, hubungan antar guru dan kondisi ruang kerja yang nyaman akan meningkatkan motivasi dalam bekerja.

4. Hubungan antara intensitas pelatihan dengan pengembangan instrumen penilaian.

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara intensitas pelatihan dengan pengembangan instrumen penilaian, hal ini dibuktikan dengan melalui analisis non parametrik Kendall's Tau. Intensitas pelatihan dengan pengembangan instrumen penilaian hasil belajar SMK Bidang Keahlian Teknik Elektro Di D.I Yogyakarta mempunyai korelasi yang positif dan signifikan, hal ini didapatkan dari nilai koefisien korelasi hasil uji Kendall's Tau antara intensitas pelatihan dengan pengembangan instrumen penilaian, sebesar 0,940.

Hubungan dari variabel intensitas pelatihan dengan pengembangan instrumen penilaian hasil belajar SMK Bidang Keahlian Teknik Elektro Di D.I Yogyakarta menunjukkan bahwa terdapat hubungan, hal ini disebabkan pada uji Kendall's Tau didapatkan nilai signifikansi koefisien korelasi bernilai 0,000, karena signifikansi di bawah 0,05, maka H_0 ditolak yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara intensitas pelatihan dengan pengembangan instrumen penilaian. Kontribusi intensitas pelatihan terhadap pengembangan instrumen penilaian hasil belajar SMK Bidang Keahlian Teknik Elektro Di D.I Yogyakarta tergolong sangat tinggi karena menyumbangkan persentase sebesar 88,3%.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara intensitas pelatihan dan pengembangan instrumen penilaian karena pada pelatihan yang diikuti dapat menambah kemampuan dalam mengembangkan instrumen penilaian, disamping itu pelatihan yang diikuti dapat mendukung pekerjaan, menambah pengetahuan, dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan meningkat setelah mengikuti pelatihan.

Pengembangan instrumen penelitian dipengaruhi oleh beberapa faktor. Variabel yang berperan besar pada pengembangan instrumen penilaian salah satunya adalah pelatihan. Kemampuan guru dalam mengembangkan instrumen penilaian hanya didapatkan dari pelatihan, bahkan dalam mata kuliah pendidikan pada strata satu pun tidak ada

mata kuliah pengembangan instrumen penilaian. Kesimpulan yang didapatkan adalah kemampuan guru dalam mengembangkan instrumen penilaian hanya didapatkan dari pelatihan, sehingga terdapat hubungan yang besar antara intensitas pelatihan dan pengembangan instrumen penilaian.

Kemampuan guru-guru dalam mengembangkan instrumen penilaian dapat ditingkatkan dengan melakukan latihan secara individu setelah diadakannya pelatihan. Pelatihan yang dikhususkan pada pengembangan instrumen penilaian yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku juga akan berperan besar pada pengembangan instrumen penilaian yang dibuat. pelatihan yang dikhususkan pada pengembangan instrumen penilaian sebaiknya dilaksanakan secara berkala, agar tetap sesuai dengan kurikulum yang sedang digunakan pada saat itu.

Kontribusi yang disumbangkan oleh pelatihan yang diikuti terhadap pengembangan instrumen penilaian sangat tinggi melihat dari perhitungan diatas. Pengembangan instrumen penilaian yang baik, harus didasari dengan kemampuan dalam mengembangkan silabus dan rpp, karena dasar penilaian tercantum pada silabus dan rpp. Pelatihan yang diikuti seperti *workshop* KTSP, diklat pedagogik, Diklat kurikulum berbasis kompetensi dan Pelatihan Penilaian Berbasis ICT didalamnya membahas tentang pengembangan

instrumen penilaian yang akan berimbas pada kemampuan untuk meningkatkan pengembangan instrumen penilaian.

Hubungan antara intensitas pelatihan dengan pengembangan instrumen penilaian pada penelitian ini, sesuai dengan penelitian Susilawati (2011), yang menyatakan bahwa kegiatan pelatihan guru berpengaruh kuat terhadap kinerja mengajar guru. Pendapat yang serupa juga diungkapkan oleh penelitian Jenurdin (2011), yaitu keikutsertaan pelatihn, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru.

5. Hubungan antara motivasi kerja dengan pengembangan instrumen penilaian.

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan pengembangan instrumen penilaian, hal ini dibuktikan dengan melalui analisis non parametrik Kendall's Tau. Motivasi kerja terhadap pengembangan instrumen penilaian hasil belajar SMK Bidang Keahlian Teknik Elektro Di D.I Yogyakarta mempunyai korelasi yang positif dan signifikan, hal ini didapatkan dari nilai koefisien korelasi hasil uji Kendall's Tau antara pengembangan instrumen penilaian dengan motivasi kerja sebesar 0,962. Berarti motivasi kerja berhubungan besar terhadap pengembangan instrumen yang dibuat oleh guru-guru.

Hubungan dari variabel motivasi kerja terhadap pengembangan instrumen penilaian hasil belajar SMK Bidang Keahlian Teknik

Elektro Di D.I Yogyakarta menunjukkan bahwa terdapat hubungan, hal ini disebabkan pada uji Kendall's Tau didapatkan nilai signifikansi koefisien korelasi bernilai 0,000, karena signifikansi di bawah 0,05 maka H_0 ditolak yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap pengembangan instrumen penilaian. Kontribusi motivasi kerja terhadap pengembangan instrumen penilaian hasil belajar SMK Bidang Keahlian Teknik Elektro Di D.I Yogyakarta tergolong sangat tinggi karena menyumbangkan persentase sebesar 92,5%.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan pengembangan instrumen penilaian karena dengan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan semangat dan konsentrasi dalam mengembangkan instrumen penilaian, karena *mindset* pekerjaan yang dilakukan merupakan kewajiban yang harus dilakukan dan bukan sebagai beban, sehingga kemampuan dalam bekerja dalam hal ini adalah pengembangan instrumen penilaian akan meningkat.

Seorang guru memerlukan gaji, uang lembur, rumah, dan kendaraan sebagai kebutuhan pokok, hal tersebut menjadi motif dasar dari karyawan itu sendiri untuk bekerja secara efektif serta memberikan produktivitas yang tinggi bagi tempat dia bekerja. Tahapan yang selanjutnya bila kebutuhan diatas terpenuhi, maka orang akan mementingkan keamanan dan keselamatan mengenai

pekerjaan itu sendiri, selain itu juga orang akan termotivasi untuk mendapatkan jabatan atau kedudukan sehingga kehidupannya lebih terjamin dan tidak kekurangan. Kebutuhan terakhir dari tingkatan maslow adalah kebutuhab aktualisasi diri, yang dapat dijabarkan sebagai hasrat untuk mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik sesuai yang diinginkan.

Hubungan antara motivasi kerja dan pengembangan instrumen penilaian dapat ditingkatkan dengan cara memberikan tambahan gaji pada guru yang dapat menyelesaikan sebuah perangkat instrumen penilaian yang valid dan dapat digunakan sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Seorang guru yang mengikuti pelatihan, sebaiknya diberikan uang saku dan tambahan gaji, agar dapat memotivasi dirinya untuk mengembangkan instrumen penilaian yang baik. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang dapat meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki oleh guru-guru SMK, seperti membangun komunikasi yang baik antar guru, karyawan, ataupun dengan atasan. Komunikasi merupakan jembatan untuk guru dalam membangaun sebuah kerjasama yang kokoh. Komunikasi antar guru yang berjalan lancar, maka hubungan pertemanan antar guru semakin erat, sehingga mereka tidak akan sungkan dalam berbagi dan saling membantu untuk menyelesaikan masalah yang ada.

Hubungan antara motivasi kerja dengan pengembangan instrumen penilaian pada penelitian ini, sejalan dengan penelitian

Jenurdin (2011), yaitu keikutsertaan pelatihan, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lain yang mendukung teori ini adalah penelitian Crispinus Paulus Tamal (2009) yang menyatakan bahwa (1) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja kepala sekolah SMK Negeri di Kota Kupang. (2) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja kepala sekolah SMK Negeri di Kota Kupang. (3) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja kepala sekolah SMK Negeri di kota Kupang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengambilan data dan analisis data dari penelitian tentang pengembangan instrumen penilaian hasil belajar smk bidang keahlian Teknik Elektro di D.I Yogyakarta dapat disimpulkan berikut ini.

1. Persepsi guru terhadap intensitas pelatihan yang dilakukan oleh guru bidang keahlian Teknik Elektro di DIY tergolong cukup, dengan persentase 52,63% dengan jumlah responden sebanyak 20 orang, hal ini disebabkan oleh beberapa sebab. Berdasarkan data hasil angket pengembangan instrumen penilaian didapatkan bahwa masalah yang dihadapi guru adalah kurang mengetahui tentang standar penilaian yang berlaku sehingga penilaian yang dilakukan terkadang tidak sesuai dengan rpp dan silabus, disamping itu aspek sikap dan acuan norma kurang diperhatikan pada sistem penilaian yang dilakukan oleh guru SMK di DIY.
2. Persepsi guru terhadap motivasi kerja guru bidang keahlian Teknik Elektro di DIY cukup, dengan persentase 63,15% dengan jumlah responden sebanyak 24 orang. Berdasarkan hasil angket didapatkan masalah pelatihan yang diikuti sebagian besar guru kurang dari 30 jam, materi yang disampaikan pada pelatihan kurang mendukung pekerjaan dalam hal ini adalah pengembangan instrumen penilaian, dan sebagian besar guru yang mengikuti pelatihan kurang bermanfaat

dalam mengembangkan instrumen penilaian, hal ini didasarkan pada data hasil angket intensitas pelatihan yang didapatkan.

3. Persepsi guru terhadap pengembangan instrumen penilaian oleh guru SMK bidang keahlian Teknik Elektro di DIY sekolah tergolong cukup, dengan persentase 71,05% dengan jumlah responden sebanyak 27 orang. Berdasarkan data hasil angket, didapatkan bahwa masalah utama motivasi kerja guru SMK adalah kurang kondusifnya lingkungan dan suasana kerja guru-guru SMK, kurang berani dalam menghadapi resiko, masih tergantung pada atasan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan gaji yang sering dibayarkan tidak tepat dengan waktunya.
4. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara intensitas pelatihan terhadap pengembangan instrumen penilaian, ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi positif sebesar 0,940. Sedangkan untuk keeratan hubungan kedua variabel dapat dilihat pada nilai *correlation coefficient* yang berarti hubungan yang erat, dengan koefisien determinasi sebesar 0,000 dan menunjukkan persentase sebesar 88,3 %.
5. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap perancangan penilaian, ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi positif sebesar 0,962. Sedangkan untuk keeratan hubungan kedua variabel dapat dilihat pada nilai *correlation coefficient* yang

berarti memiliki hubungan erat, dengan koefisien determinasi sebesar 0,000 dan menunjukkan persentase sebesar 92,5%.

B. Implikasi

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara intensitas pelatihan terhadap pengembangan instrumen penilaian. Intensitas pelatihan yang diikuti guru memiliki implikasi secara langsung terhadap pengembangan instrumen penilaian, sehingga dengan mengikuti pelatihan-pelatihan maka akan menambah kemampuan dan kualitas para guru dalam membuat instrumen penilaian hasil belajar.
2. Adanya hubungan yang positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap pengembangan instrumen penilaian, hal ini memberikan petunjuk bahwa unsur afektif juga memegang peranan penting dalam menentukan pengembangan instrumen penilaian oleh guru. Diperlukan pengembangan komunikasi, lingkungan, dan insentif yang baik untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang mampu meningkatkan pengembangan instrumen penilaian.

C. Saran

Penelitian tentang Perancangan Penilaian Hasil Belajar SMK Bidang Keahlian Teknik Elektro Di D.I Yogyakarta ini mempunyai beberapa keterbatasan, sehingga dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Intensitas pelatihan yang tergolong cukup dapat diatasi dengan cara memberikan pelatihan ataupun masukan tentang standar penilaian

yang benar. Pengetahuan guru tentang standar penilaian yang baik tentunya akan mendukung pengembangan instrumen penilaian yang baik, selain itu guru seharusnya memahami dan mengerti tentang jenis penilaian, standar penilaian, dan cara penskoran.

2. Solusi yang dapat mengatasi intensitas pelatihan guru SMK yang tergolong cukup adalah dengan memperbanyak pelatihan yang dilakukan sehingga kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dari masing-masing individu guru dapat meningkat, dalam hal ini adalah pengembangan instrumen penilaian. Pelatihan yang diikuti sebaiknya yang menyangkut tentang pengembangan instrumen penilaian seperti *workshop* KTSP, diklat pedagogik, Diklat kurikulum berbasis kompetensi dan Pelatihan Penilaian Berbasis ICT.
3. Solusi dari motivasi kerja yang tergolong cukup diatas dapat diatasi dengan cara menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang dapat meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki oleh guru-guru SMK seperti membangun komunikasi yang baik antar guru, karyawan, ataupun dengan atasan. Komunikasi merupakan jembatan untuk guru dalam membangaun sebuah kerjasama yang kokoh. Komunikasi antar guru yang berjalan lancar, maka hubungan pertemanan antar guru semakin erat, sehingga mereka tidak akan sungkan dalam berbagi dan saling membantu untuk menyelesaikan masalah yang ada.

4. Perlu dilakukan penelitian dengan waktu relatif lebih lama dan berkesinambungan untuk memperoleh data yang lebih obyektif.
5. Masih dapat dilakukan penelitian yang serupa dengan sub karakter yang lebih luas dari penelitian ini.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian tentang Pengembangan Instrumen Penilaian Hasil Belajar SMK Bidang Keahlian Teknik Elektro Di D.I Yogyakarta ini mempunyai beberapa keterbatasan, diantaranya:

1. Penelitian ini terbatas pada responden guru SMK Bidang Keahlian Teknik Elektro Di D.I Yogyakarta.
2. Instrumen pengambilan data hanya satu jenis, yaitu angket.
3. Penelitian ini dilakukan dengan subyektif responden, sehingga kebenarannya relatif.
4. Penelitian ini terbatas hanya pada variabel intensitas pelatihan yang meliputi intensitas pelatihan yang dilakukan, jenis pelatihan, materi pelatihan, dan manfaat pelatihan yang diikuti. Variabel motivasi kerja meliputi kebutuhan hasil kerja, lingkungan, pengembangan karir, dedikasi, dan komitmen dalam bekerja.
5. Penelitian ini terbatas pada waktu penelitian yang relatif singkat, sehingga dimungkinkan data kurang obyektif.
6. Penelitian ini terbatas pada karakter: tanggung jawab, disiplin, jujur, percaya diri, dan religiusitas saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Faiz. 2011. *Pengembangan Instrumen Penilaian Thafidz Al-Quran di FTTK UNSIQ Wonosobo*. Tesis Magister Program Pasca Sarjana : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Aisyah. 2009. *Pengembangan Instrumen Penilaian Skripsi Mahasiswa Universitas Negeri Padang*. Tesis Magister Program Pasca Sarjana : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Alex Sobur. (2003). *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Crispinus Paulus T. 2009. Hubungan Antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Kupang Propinsi Nusa Tenggara Timur. Tesis Magister Program Pasca Sarjana : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Depdiknas. 2007. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16, Tahun 2007, tentang Kualifikasi Akademik dan Standar Kompetensi Guru.
- Depdiknas. 2006. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 22, Tahun 2006, tentang Standar Isi.
- Depdiknas. 2006. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 23, Tahun 2006, tentang Standar Kompetensi Lulusan.
- Depdiknas. 2003. Undang-Undang No. 20, Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Depdiknas. 2005. Peraturan Pemerintah No.19, Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Edy Wahyudi. (2009). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa Kelas III SMK N 4 Yogyakarta*. Tesis Magister Program Pasca Sarjana : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Estina Ekawati, Sumaryanta. (2011). *Pengembangan Instrumen Penilaian Pembelajaran Matematika SD/SMP*. PPPPTK Matematika : Kementerian Pendidikan Nasional.
- Jenurdin. 2011. *Hubungan Intensitas Keikutsertaan pelatihan, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja penilik PLS*. Tesis Universitas Pendidikan Indonesia : Universitas Pendidikan Indonesia.
- Jamal Ma'mur. 2011. *Tips Sukses Pendidikan dan Latihan Profesi Guru*. Yogyakarta: Diva Press.

- Kurniawan. 2011. *Bilingual Teaching*.
(<http://karunia-kurniawan.blogspot.com/2011/03/bilingual-teaching.html>). Diunduh pada 21 Desember 2012.
- Nana Sudjana. 2002. *Penilaian hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugraha Setiawan. (2005). *Teknik Sampling*. Diklat Metodologi Penelitian Sosial Parung, Bogor: Universitas Padjajaran.
- Oemar Hamalik. 2005. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu: Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarwan Danim. 2002. *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 1995. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Susilawati. 2011. Pengaruh Kegiatan Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kecamatan Tarogong Kidul Garut. Tesis Magister Program Pasca Sarjana : Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Trisno Yuwono & Silvia I.S. (2001). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Surabaya: Arkola
- Zahroh Khomsiyati. 1999. *Pengaruh Kreativitas Kerja, Motivasi Kerja dan Penampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perwita Karya Divisi Industri (Perwita Furniture) Yogyakarta*. Jurusan Pendidikan Teknik Elektro : Universitas Negeri Yogyakarta.

LAMPIRAN

Surat Pernyataan *Judgment*

Instrumen Penelitian

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Soeharto, M.Soe., Ph.D
Jabatan : Dosen Pendidikan Teknik Elektro UNY

Menerangkan bahwa tersebut dibawah ini :

Nama : Bimaji Harjuno
NIM : 08518244004

Program Studi : Pendidikan Teknik Mekatronika

Telah mengadakan konsultasi tentang instrumen penelitian dengan judul
"Pengembangan Perangkat Instrumen Penilaian Hasil Belajar SMK RSBI Bidang
Keahlian Teknik Elektro Di D.I Yogyakarta".

Setelah saya melakukan pengkajian, maka instrumen ini **belum / telah ***) siap
diujikan dengan saran-saran sebagai berikut :

1. *Saran : Sebaiknya akan lebih baik jika diujikan lebih dulu*
2. *1. pertama*
3. *2. Variabel lain yang akan diujikan RSBI.*
4. *3. Hal lain yang akan diujikan di RSBI.*
5. *4. Hal lain yang akan diujikan di RSBI.*

5. *Perlu ada partisipasi*
yang regulasi partisipasi
dalam faktor

Yogyakarta, 14 Mei 2012

Soeharto

Soeharto, M.Soe., Ph.D

NIP. 19530825 197903 1 003

Surat Pernyataan *Judgment*

Instrumen Penelitian

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. Samsul Hadi, M.Pd, MT
Jabatan : Dosen Pendidikan Teknik Elektro UNY

Menerangkan bahwa tersebut dibawah ini :

Nama : Bimaji Harjuno
NIM : 08518244004

Program Studi : Pendidikan Teknik Mekatronika

Telah mengadakan konsultasi tentang instrumen penelitian dengan judul
"Pengembangan Perangkat Instrumen Penilaian Hasil Belajar SMK RSBI Bidang
Keahlian Teknik Elektro Di D.I Yogyakarta".

Setelah saya melakukan pengkajian, maka instrumen ini **belum / telah ***) siap
diujikan dengan saran-saran sebagai berikut :

- buat pernyataan yg singkat & padat
- max pernyataan yg mudah dipahami / sederhana

Yogyakarta, 14 Mei 2012


Dr. Samsul Hadi, M.Pd, MT

NIP. 19600529 198403 1 003

Kisi – Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No.Item	Jumlah
Intensitas Pelatihan Guru di SMK RSBI	1. Seringnya mengikuti pelatihan.	1, 2, 3	3
	2. Lamanya pelatihan.	4, 5	2
	3. Jenis pelatihan.	6, 7	2
	4. Materi pelatihan.	8, 9, 10	3
	5. Manfaat penelitian.	11 - 23	13
Motivasi kerja Guru di SMK RSBI	1. Kebutuhan hasil kerja.	1,2,3,4,5	5
	2. Lingkungan kerja	6,7,8	3
		9 – 15	7
	3. Gaji / Intensif	16 – 31	16
	4. Pengembangan karir	32,33,34	3
	5. Dedikasi	35,36,37,38,39	5
Pengembangan Instrumen Penilaian di SMK RSBI	1. Proses pengebangan instrumen penilaian	1 – 5	5
	2. Jenis penilaian	6, 7, 8	3
	3. Tujuan penilaian	9, 10, 11,12	4
	4. Prinsip penilaian	13,14,15,16,17	5
	5. Kualitas instrumen penilaian	18 - 24	7

PETUNJUK PENGISIAN

1. Tulislah identitas anda pada kolom yang tersedia.
2. Nyatakan pendapat anda dengan membubuhkan tanda centang atau *checklist* (V) pada kolom yang tersedia.
3. Pilihlah salah satu alternatif jawaban sebagai berikut:

- 1 : Sangat Setuju / Sering**
- 2 : Setuju / Selalu**
- 3 : Kurang Setuju / Jarang**
- 4 : Tidak Setuju / Tidak Pernah**

Bila ingin mengganti jawaban dengan alternatif jawaban yang lain, maka berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang sudah dicentang atau *checklist*, kemudian beri tanda centang pada alternatif yang anda pilih seperti pada contoh dibawah ini:

Kemudian anda akan mengganti jawaban tersebut dengan jawaban Sangat Setuju,

Anda memilih jawaban Setuju (S) dari pertanyaan yang ada.

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS
1	Guru menjelaskan tujuan/kompetensi dasar yang dipelajari		V		

maka perbaiki jawaban anda dengan cara sebagai berikut:

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS
1	Guru menjelaskan tujuan/kompetensi dasar yang dipelajari	V	V		

Berilah jawaban pertanyaan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberi tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia.

I. INTENSITAS PELATIHAN

No	Pertanyaan	Jawaban			
		1	2	3	4
1	Semenjak diangkat menjadi guru, saya mengikuti pelatihan.				
2	Mengikuti pelatihan yang diajukan diadakan oleh sekolah				
3	Mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Dinas Pendidikan				
4	Telah mengikuti pelatihan lebih dari 30 Jam				
5	Telah mengikuti pelatihan minimal 3 kali dalam setahun				
6	Telah mengikuti pelatihan yang diadakan oleh sekolah				
7	Mengikuti pelatihan soft skill				
8	Materi pelatihan yang diikuti, sesuai dengan tugas.				
9	Isi materi pelatihan bermanfaat untuk memperlancar tugas.				
10	Pelatihan yang diikuti bermanfaat.				
11	Pengetahuan dari pelatihan bermanfaat dalam pekerjaan.				
12	Pengetahuan dari pelatihan diterapkan dalam pekerjaan.				
13	Pelatihan yang dilakukan mendukung pekerjaan.				
14	Hasil dari pelatihan diterapkan dalam pekerjaan.				
15	Ilmu saat pelatihan, dibagi dengan rekan kerja.				
16	Pelatihan yang diikuti menambah kemampuan				

	(skill).				
17	Pelatihan yang di ikuti menambah pengetahuan.				
18	Dengan adanya pelatihan, meningkatkan motivasi untuk berprestasi di tempat kerja				
19	Kemampuan melaksanakan tugas meningkat setelah mengikuti pelatihan				
20	Pelatihan dilakukan bersama-sama dengan rekan kerja.				
21	Melakukan tukar pengetahuan tentang pelatihan yang diikuti.				
22	Pelatihan yang ikuti berguna dalam menyusun Silabus dan RPP				
23	Pelatihan yang ikuti membantu dalam perancangan instrumen penilaian.				

II. MOTIVASI KERJA

No	Pertanyaan	Jawaban			
		1	2	3	4
1	Pekerjaan saya sekarang memiliki peluang untuk meningkatkan karir.				
2	Saya merasa cukup dengan hasil yang dicapai				
3	Atasan memuji pekerjaan yang berhasil dengan memuaskan.				
4	Rekan – rekan membantu bila ada kesulitan dalam pekerjaan.				
5	Rekan kerja menyukai pekerjaan saya.				
6	Lingkungan kerja mendukung kinerja.				
7	Lingkungan kerja yang kondusif membuat pekerjaan cepat selesai				

8	Lingkungan kerja sekarang membantu dalam menyelesaikan pekerjaan				
9	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan sekarang.				
10	Gaji yang diterima sesuai mencukupi kebutuhan rumah tangga.				
11	Diluar gaji pokok, saya menerima gaji tambahan (bonus).				
12	Diluar gaji pokok, saya menerima fasilitas untuk melaksanakan pekerjaan.				
13	Gaji yang diterima dapat meningkatkan kualitas kerja.				
14	Menerima gaji tepat pada waktunya.				
15	Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja.				
16	Meninggalkan tugas tanpa sepengetahuan atasan				
17	Bila pekerjaan dianggap baik oleh atasan, maka dijadikan contoh untuk rekan.				
18	Saat atasan behalangan hadir, saya diminta menggantikan.				
19	Suasana kerja yang kondusif dapat meningkatkan kreativitas dalam pekerjaan.				
20	Lokasi kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kinerja.				
21	Berpedoman pada tujuan.				
22	Prestasi kerja saya, dihargai oleh rekan kerja.				
23	Merencanakan sebelum melakukan pekerjaan.				
24	Menerima umpan balik sebagai bahan rencana kerja yang akan datang				
25	Atasan mendukung rencana kerja saya.				
26	Bekerja keras untuk mencapai tujuan.				

27	Berani menghadapi resiko di dalam pekerjaan.				
28	Menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan baik.				
29	Atasan menanggapi rencana kerja yang dibuat.				
30	Atasan menyukai hasil kerja saya.				
31	Atasan memberikan saran bila pekerjaan tidak sesuai dengan rencana kerja.				
32	Dapat menumbuhkan konsep baru dalam bekerja.				
33	Bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang diberikan atasan.				
34	Pekerjaan dilaksanakan, walaupun tidak ada atasan.				
35	Mencoba beberapa kali untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.				
36	Mencurahkan perhatian terhadap seluruh pekerjaan.				
37	Melaksanakan tugas sesuai dengan rencana yang telah dibuat				
39	Menunda pekerjaan.				

III. Pengembangan Instrumen Penilaian

No	Pertanyaan	Jawaban			
		1	2	3	4
1	Membuat sendiri Silabus dan RPP pembelajaran.				
2	Rekan kerja membantu dalam pembuatan standar penilaian.				
3	Pembuatan Silabus dan RPP pada jam pembelajaran sekolah.				
4	Pembuatan instrumen penilaian berdasarkan pada silabus.				
5	Mengetahui standar KKM dalam merancang standar penilaian.				
6	Penilaian soal berbeda pada tiap jenis soal				

7	Pengembangan instrumen penilaian diawasi oleh badan sekolah.				
8	Memberikan diskripsi dan tujuan pembelajaran sebelum melakukan kegiatan pembelajaran.				
9	Merancang sistem penilaian sebelum melakukan kegiatan belajar mengajar.				
10	Mengerti tentang tujuan penilaian yang digunakan.				
11	Mengerti tata cara penilaian yang baik dan benar.				
12	Penilaian dilakukan sesuai dengan kurikulum dalam silabus.				
13	Merancang sistem penilaian sebelum melakukan kegiatan belajar mengajar.				
14	Penilaian yang digunakan sekarang, sudah pernah digunakan pada tahun ajaran sebelumnya.				
15	Penilaian yang dilakukan sesuai dengan kurikulum dalam silabus.				
16	Proses pembuatan silabus diawasi oleh pihak sekolah				
17	Pembuatan perangkat soal berdasarkan pada Silabus dan RPP.				
18	Di dalam silabus dijelaskan tentang indikator penilaian.				
19	Instrumen penilaian yang dirancang, mengandung penilaian aspek sikap.				
20	Instrumen penilaian yang dibuat, menggunakan acuan norma.				
21	Perangkat soal pada RPP, diterapkan lebih dari satu kelas				
22	Pembuatan instrumen penilaian mengacu pada standar penilaian yang sebelumnya.				

23	Instrumen penilaian yang dibuat digunakan setiap tahun.				
24	Instrumen penilaian yang dibuat telah digunakan selama 2 tahun terakhir				

[illegible]

DATA ANGKET INTENSITAS PELATIHAN

SMK N 2 YOGYAKARTA

		No Soal																						
No	No Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	25	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	19	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	20	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	22	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
6	23	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
7	24	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

SMK N 2 WONOSARI

		No Soal																						
No	No Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	13	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4
2	12	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	8	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	10	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
6	11	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	15	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
8	17	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	14	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3
10	16	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3

[illegible]

DATA ANGKET MOTIVASI KERJA

SMK N 2 PENGASIH

No	No Responden	Soal No																																							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
1	31	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	32	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2
3	33	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	34	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
5	35	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
6	36	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
7	37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
8	38	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	
9	39	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	
10	40	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	3	4	4	1	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	1	

SMK N 2 YOGYAKARTA

No	No Responden	Soal No																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
1	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

SMK N 2 WONOSARI

No	No Responden	Soal No																																							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
1	18	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	1	1	1	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	
2	16	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	14	2	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
4	17	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
5	15	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	2	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
6	11	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	
7	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	

[illegible]

DATA HASIL UJI RELIABILITAS

1. Uji Reliabilitas Pengembangan Instrumen Penilaian

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.911	.928	24

2. Uji Reliabilitas Intensitas Pelatihan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.891	.903	23

3. Uji reliabilitas Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.881	.912	38

DATA HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y	X1	X2
N		38	38	38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	72,0789	70,7895	111,1579
	Std. Deviation	6,23582	5,16306	7,70583
	Absolute	,295	,267	,193
Most Extreme Differences	Positive	,295	,267	,193
	Negative	-,129	-,205	-,133
Kolmogorov-Smirnov Z		1,816	1,647	1,192
Asymp. Sig. (2-tailed)		,003	,009	,117

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

DATA HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	(Combined)	1405,165	11	127,742	98,853	,000
	Between Groups	1296,063	1	1296,063	1002,951	,000
	Linearity					
	Deviation from Linearity	109,101	10	10,910	8,443	,000
	Within Groups	33,598	26	1,292		
Total		1438,763	37			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	(Combined)	1430,906	16	89,432	239,026	,000
	Between Groups	1359,914	1	1359,914	3634,680	,000
	Linearity					
	Deviation from Linearity	70,992	15	4,733	12,649	,000
	Within Groups	7,857	21	,374		
Total		1438,763	37			

DATA HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,068	14,742
	X2	,068	14,742

a. Dependent Variable: Y

DATA HASIL UJI HIPOTESIS

Correlations			Y	X1	X2
Kendall's tau_b	Y	Correlation Coefficient	1,000	,940**	,962**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
		N	38	38	38
	X1	Correlation Coefficient	,940**	1,000	,944**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
		N	38	38	38
	X2	Correlation Coefficient	,962**	,944**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
		N	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
(B A P P E D A)

Alamat : Jl Parasamya No. 1 Beran, Tridadi, Sleman 55511
Telp. / Fax. (0274) 868800 E-mail : bappeda@slemankab.go.id

SURAT IJIN

Nomor : 070 / Bappeda / 1958 / 2012

TENTANG
PENELITIAN

KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

- Dasar : Keputusan Bupati Sleman Nomor : 55/Kep.KDH/A/2003 tentang Ijin Kuliah Kerja Nyata, Praktek Kerja Lapangan, dan Penelitian.
Menunjuk : Surat dari Sekertariat Daerah Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor : 070/5725/V/6/2012 Tanggal : 08 Juni 2012 Hal : Ijin Penelitian

MENGIJINKAN :

- | | | |
|----------------------------------|---|--|
| Kepada | : | |
| Nama | : | RIZKY HADI OKTIAVENNY (Dkk 5 Orang) |
| No.Mhs/NIM/NIP/NIK | : | 09501244008 |
| Program/Tingkat | : | S1 |
| Instansi/Perguruan Tinggi | : | UNY |
| Alamat instansi/Perguruan Tinggi | : | Karangmalang Yogyakarta |
| Alamat Rumah | : | Jl. Gejayan Gang Mawar No. 8A |
| No. Telp / HP | : | 085647689789 |
| Untuk | : | Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / PKL dengan judul : |
| | | "SISTEM PENILAIAN HASIL BELAJAR SMK RSBI BIDANG KEAHLIAN TEKNIK ELEKTRO DI DIY" |
| Lokasi | : | SMK N 2 Depok |
| Waktu | : | Selama 3 bulan mulai tanggal : 08 Juni 2012 s/d 08 September 2012 |

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. *Wajib melapor diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.*
2. *Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.*
3. *Ijin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.*
4. *Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Bappeda.*
5. *Ijin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.*

Demikian ijin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

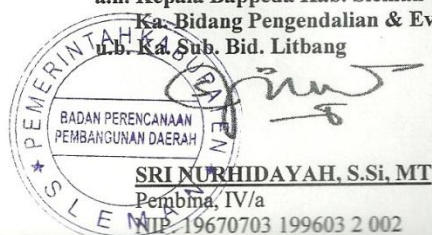
Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Dikeluarkan di Sleman
Pada Tanggal : 11 Juni 2012

Tembusan Kepada Yth. :

1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Ka. Kantor Kesatuan Bangsa Kab Sleman.
3. Ka. Dikpora Kab. Sleman
4. Ka. Bid. Sosbud Bappeda Kab. Sleman
5. Camat Kec. Depok
6. Ka. SMK N 2 Depok
7. Dekan Fak. Teknik - UNY
8. Pertinggal

a.n. Kepala Bappeda Kab. Sleman
Ka. Bidang Pengendalian & Evaluasi
Kab. Ka. Sub. Bid. Litbang



SRI NURHIDAYAH, S.Si, MT
Pembina, IV/a
NIP. 19670703 199603 2 002



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA

DINAS PERIZINAN

Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 514448, 515865, 515866, 562682

EMAIL : perizinan@jogja.go.id EMAIL INTRANET : perizinan@intra.jogja.go.id

SURAT IZIN

NOMOR : 070/1718
4282/34

- Dasar : Surat izin / Rekomendasi dari Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta
Nomor : 5725/V/6/2012 Tanggal : 08/06/2012
- Mengingat
1. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah
 2. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 85 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta;
 3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
 4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;
 5. Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor: 38/I.2/2004 tentang Pemberian izin/Rekomendasi Penelitian/Pendataan/Survei/KKN/PKL di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Dijijinkan Kepada :
- | | |
|-----------------|--|
| Nama | : Terlampir |
| Pekerjaan | : Peneliti Fak. Teknik - UNY |
| Alamat | : Kampus Karangmalang, Yogyakarta |
| Penanggungjawab | : Dr. Moch. Bruri Triyono |
| Keperluan | : Melakukan Penelitian dengan judul Proposal : SISTEM PENILAIAN HASIL BELAJAR SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN RINTISAN SEKOLAH BERTARAF INTERNASIONAL BIDANG KEAHLIAN TEKNIK ELEKTRO DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA |
- Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
- Waktu : 08/06/2012 Sampai 08/09/2012
- Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan
- Dengan Ketentuan
1. Wajib Memberi Laporan hasil Penelitian kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta)
 2. Wajib menjaga Tata Tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat.
 3. Izin ini tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
 4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan - ketentuan tersebut diatas.
- Kemudian diharap para Pejabat Pemerintah setempat dapat memberi bantuan seperlunya

Tanda tangan
Penerima Izin

[Signature]
Rizka.

Tembusan Kepada :

- Yth. 1. Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)
2. Ka. Biro Administrasi Pembangunan Setda Prop. DIY
3. Ka. Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta
4. Kepala SMK N 2 Yogyakarta
5. Ybs.





PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL

KANTOR PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU

Alamat : Jalan Brigien Katamsa No. 1 Tlb (0274) 391942 Wonosari 55812

SURAT KETERANGAN / IJIN

Nomor : 370/KPTS/VI/2012

Membaca : Surat dari Universitas Negeri Yogyakarta, Nomor : 2178/UN34.15/PL/2012 tanggal 07 Juni 2012, hal : Izin Penelitian

Mengingat : 1. Keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 9 Tahun 1983 tentang Pedoman Pendataan Sumber dan Potensi Daerah;

2. Keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 61 Tahun 1983 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelaksanaan Penelitian dan Pengembangan di lingkungan Departemen Dalam Negeri;

3. Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 38/12/2004 tentang Pemberian Izin Penelitian di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta;

Dijijinkan kepada :

Nama : BIMAJI HARJUNO NIM. 08518244004

Fakultas/Instansi : Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta Yogyakarta

Alamat Instansi : Karangmalang, Yogyakarta

Alamat Rumah : Jambon RT.07/23 Trihanggo, Gamping, Sleman.

Keperluan : Ijin penelitian dengan judul "SISTEM PENILAIAN HASIL BELAJAR SMK RSBI BIDANG KEAHLIAN TEKNIK ELEKTRO DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA"

Lokasi Penelitian : SMKN 2 Wonosari, Kab. Gunungkidul

Dosen Pembimbing : Dr. Edy Supriyadi

Waktunya : Tanggal 13 Juni 2012 s.d. 13 September 2012

Dengan ketentuan :

1. Terlebih dahulu memenuhi/melaporkan diri kepada Pejabat setempat (Camat, Lurah/Kepala Desa, Kepala Instansi) untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
3. Wajib memberi laporan hasil penelitiannya kepada Bupati Gunungkidul (cq. BAPPEDA Kabupaten Gunungkidul).
4. Ijin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah.
5. Surat ijin ini dapat diajukan lagi untuk mendapat perpanjangan bila diperlukan.
6. Surat ijin ini dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Kemudian kepada para Pejabat Pemerintah setempat diharapkan dapat memberikan bantuan seperlunya.

Dikeluarkan di : Wonosari
Pada Tanggal : 13 Juni 2012
An. BUPATI GUNUNGKIDUL
KEPALA

Drs. AGUS PRIHASTORO
NIP. 19570821 198603 1 005

Tembusan disampaikan kepada Yth.

1. Bupati Gunungkidul (sebagai laporan);
2. Kepala BAPPEDA Kab. Gunungkidul;
3. Kepala Kantor Kesbangpol Kab. Gunungkidul;
4. Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kab. Gunungkidul;
5. Kepala SMK N 2 Wonosari Kabupaten Gunungkidul;



**PEMERINTAH PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/5725/V/6/2012

Membaca Surat : Dekan Fak. Teknik UNY
Tanggal : 07 Juni 2012
Nomor : 2179/UN34.15/PL/2012
Perihal : Ijin Penelitian

Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2007, tentang Pedoman penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : RIZKA SEPTYANINGSIH DKK
Alamat : KARANGMALANG YK
Judul : SISTEM PENILAIAN HASIL BELAJAR SMK RSBI BIDANG KEAHLIAN TEKNIK ELEKTRO DI DIY
Lokasi : PROVINSI DIY
Kota/Kab. KOTA YOGYAKARTA
Waktu : 08 Juni 2012 s/d 08 September 2012
NIP/NIM : 08501241028

Dengan Ketentuan:

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Provinsi DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta

Pada tanggal 08 Juni 2012

A.n Sekretaris Daerah

Asisten Perekonomian dan Pembangunan
Ub.

Kepala Biro Administrasi Pembangunan

Tembusan :

1. Yth. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (sebagai laporan);
2. Walikota Yogyakarta cq Ka Dinas Perizinan
3. Bupati Bantul cq Ka Bappeda
4. Bupati Sleman cq Bappeda
5. Bupati Kulon Progo cq KPT
6. Bupati Gunung Kidul Cq. KPPTSP



10-05-2012 8:15:00



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK

Alamat : Kampus Karangmalang, Yogyakarta, 55281
Telp. (0274) 586168 psw. 276,289,292 (0274) 586734 Fax. (0274) 586734
website : <http://ft.uny.ac.id> e-mail: ft@uny.ac.id ; teknik@uny.ac.id



Certificate No. QSG 00592

Nomor : 1406/UN34.15/PL/2012
Lamp. : 1 (satu) bendel
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

10 Mei 2012

Yth.

1. Gubernur Provinsi DIY c.q. Ka. Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi DIY
2. Walikota Yogyakarta c.q. Kepala Dinas Perijinan Kota Yogyakarta
3. Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Propinsi DIY
4. Kepala Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta
5. KEPALA SMK N 2 YOGYAKARTA

Dalam rangka pelaksanaan Skripsi kami mohon dengan hormat bantuan Saudara memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian dengan judul **"SISTEM PENILAIAN HASIL BELAJAR SMK RSBI BIDANG KEHLIAN TEKNIK ELEKTRO DI DIY"**, bagi mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta tersebut di bawah ini:

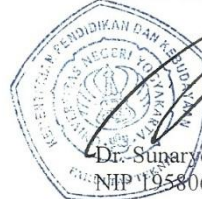
No.	Nama	NIM	Jurusan/Prodi	Lokasi Penelitian
1	Mahmud Nailufar	06518241009	Pendidikan Teknik Mekatronika - S1	SMK N 2 YOGYAKARTA
2	Rizka Septyaningsih	08501241028	Pend. Teknik Elektro - S1	
3	Bimaji Harjuno	08518244004	Pendidikan Teknik Mekatronika - S1	
4	Beni Sujatmiko	08501241016	Pend. Teknik Elektro - S1	
5	Rizky Hadi Oktiavenny	09501244008	Pend. Teknik Elektro - S1	

Dosen Pembimbing/Dosen Pengampu : Dr. Edy Supriyadi
NIP : 19611003 198703 1 002

Adapun pelaksanaan penelitian dilakukan mulai tanggal 10 Mei 2012 sampai dengan selesai.

Demikian permohonan ini, atas bantuan dan kerjasama yang baik selama ini, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,
Wakil Dekan I,



Dr. Sunaryo Soenarto
NIP 19580630 198601 1 001

Tembusan:
Ketua Jurusan

06518241009 No. 790

07/06/2012 m11_25



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK

Alamat : Kampus Karangmalang, Yogyakarta, 55281
Telp. (0274) 586168 psw. 276,289,292 (0274) 586734 Fax. (0274) 586734
website : <http://ft.uny.ac.id> e-mail: ft@uny.ac.id ; teknik@uny.ac.id



Certificate No. QSC 00592

Nomor : 2182/UN34.15/PL/2012
Lamp. : 1 (satu) bendel
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

07 Juni 2012

Yth.

1. Gubernur Provinsi DIY c.q. Ka. Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi DIY
2. Bupati Kulon Progo c.q. Kepala Bappeda Kabupaten Kulon Progo
3. Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Propinsi DIY
4. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Kulon Progo
5. KEPALA SMK N 2 PENGASIH

Dalam rangka pelaksanaan Skripsi kami mohon dengan hormat bantuan Saudara memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian dengan judul **"SISTEM PENILAIAN HASIL BELAJAR SMK RSBI BIDANG KEHLIAN TEKNIK ELEKTRO DI DIY"**, bagi mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta tersebut di bawah ini:

No.	Nama	NIM	Jurusan/Prodi	Lokasi Penelitian
1	Mahmud Nailufar	06518241009	Pendidikan Teknik Mekatronika - S1	SMK N 2 PENGASIH
2	Rizka Septyaningsih	08501241028	Pend. Teknik Elektro - S1	
3	Bimaji Harjuno	08518244004	Pendidikan Teknik Mekatronika - S1	
4	Beni Sujatmiko	08501241016	Pend. Teknik Elektro - S1	
5	Rizky Hadi Oktiavenny	09501244008	Pend. Teknik Elektro - S1	

Dosen Pembimbing/Dosen Pengampu : Dr. Edy Supriyadi
NIP : 19611003 198703 1 002

Adapun pelaksanaan penelitian dilakukan mulai tanggal 07 Juni 2012 sampai dengan selesai.

Demikian permohonan ini, atas bantuan dan kerjasama yang baik selama ini, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,
Wakil Dekan I,



Dr. Sunaryo Soenarto
NIP 19580630 198601 1 001

Tembusan:
Ketua Jurusan

06518241009 No. 786

07/06/2012 11:22:00



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK

Alamat : Kampus Karangmalang, Yogyakarta, 55281
Telp. (0274) 586168 ps.w. 276,289,292 (0274) 586734 Fax. (0274) 586734
website : <http://ft.uny.ac.id> e-mail: ft@uny.ac.id ; teknik@uny.ac.id



Certificate No. QSC 00592

Nomor : 2178/UN34.15/PL/2012
Lamp. : 1 (satu) bendel
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

07 Juni 2012

Yth.

1. Gubernur Provinsi DIY c.q. Ka. Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi DIY
2. Bupati Gunungkidul c.q. Kepala Bappeda Kabupaten Gunungkidul
3. Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Propinsi DIY
4. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Gunungkidul
5. KEPALA SMK N 2 WONOSARI

Dalam rangka pelaksanaan Skripsi kami mohon dengan hormat bantuan Saudara memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian dengan judul **"SISTEM PENILAIAN HASIL BELAJAR SMK RSBI BIDANG KEHLIAN TEKNIK ELEKTRO DI DIY"**, bagi mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta tersebut di bawah ini:

No.	Nama	NIM	Jurusan/Prodi	Lokasi Penelitian
1	Mahmud Nailufar	06518241009	Pendidikan Teknik Mekatronika - S1	SMK N 2 WONOSARI
2	Rizka Septyaningsih	08501241028	Pend. Teknik Elektro - S1	
3	Bimaji Harjuno	08518244004	Pendidikan Teknik Mekatronika - S1	
4	Beni Sujatmiko	08501241016	Pend. Teknik Elektro - S1	
5	Rizky Hadi Oktiavenny	09501244008	Pend. Teknik Elektro - S1	

Dosen Pembimbing/Dosen Pengampu : Dr. Edy Supriyadi
NIP : 19611003 198703 1 002

Adapun pelaksanaan penelitian dilakukan mulai tanggal 07 Juni 2012 sampai dengan selesai.

Demikian permohonan ini, atas bantuan dan kerjasama yang baik selama ini, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,
Wakil Dekan I,



Dr. Suwaryo Soenarto
NIP 19580630 198601 1 001

Tembusan:
Ketua Jurusan

06518241009 No. 787